

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-10-3092
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
	ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 7 de abril de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 6 de junio de 2011.

Por la Puerto Rico Telephone, en adelante “el Patrono o la PRT”, comparecieron: el Lcdo. Carlos V. J. Dávila, asesor legal y portavoz; la Lcda. Mireya Pérez del Río, representante; y la Sra. Brenda Rivera Vázquez, testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante “la Unión o la UIET”, comparecieron: el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, asesor legal y portavoz; la Sra. Gloria Casanova, representante; y el Sr. José A. Morales Ríos, testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la controversia a resolver en los términos siguientes:

Determinar si la querrela es arbitrable procesal y sustantivamente y/o si la UIET tiene legitimación activa para llevar esta querrela. De serlo y/o de tener legitimación, se cite el caso para vista en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO 4 TALLER UNIONADO

Sección 1

Todo empleado cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo sea miembro de la Unión, vendrá obligado como condición de empleo a mantenerse como miembro de la Unión ...

ARTÍCULO 41 PLAN MÉDICO

...

Sección 8

El Plan Médico será administrado únicamente de acuerdo a sus provisiones y ningún asunto relacionado con el Plan Médico, ni cualquier diferencia que surja relacionada con éste, estará sujeta al Procedimiento de Querellas o al proceso de arbitraje de este Convenio Colectivo. La selección del

¹ Las partes sometieron el Convenio Colectivo con vigencia desde el 18 de enero de 2006 hasta el 17 de enero de 2011, como el Exhibit -1- Conjunto.

Administrador del Plan Médico, la administración del Plan Médico y todos los términos y condiciones relacionados a lo antes expuesto y la solución de cualquier discrepancia relacionada con los términos, condiciones, interpretación, administración o beneficios adecuados, será determinada por y estará sujeta únicamente a la discreción de la Compañía. [sic]

IV. HECHOS

El 25 de junio de 1999, las partes suscribieron el Plan de Separación Voluntaria de 1999 conocido como el Plan de Retiro Prematuro (PRP), que incluyó a empleado unionados. En él, entre otros acuerdos, se estableció que se administrará conforme a sus disposiciones y que ningún asunto estará sujeto al procedimiento de quejas y agravios y arbitraje de los convenios colectivos, sino que será gobernado bajo los términos y condiciones del mismo plan y la interpretación exclusiva del Patrono. También que, como parte de los incentivos bajo la cubierta del plan médico el Patrono, ha provisto a los empleados retirados beneficios similares a los de empleados activos, según éstos cambien de tiempo en tiempo.²

El 14 de enero de 2010, el Patrono suscribió el documento titulado Participantes del Plan Médico Grupal PRT - UIET Jubilados e Incapacitados, en el cual se versan asuntos sobre las alternativas de renovación del plan médico y aumento en los co-pagos, entre otros.³

El 28 de febrero de 2010, el Sr. José A. Morales en representación de un sinnúmero de empleados jubilados, suscribió una comunicación escrita a la Sra. Zoraida

² Exhibit -6- Conjunto.

³ Exhibit -3- Conjunto.

Báez, directora de Compensación y Beneficios, en rechazo a los aumentos en los co-pagos o deducibles y solicitando ser excluidos de los mismos.

La Unión atendiendo el reclamo de los empleados jubilados, incoó la querrella bajo el procedimiento de quejas y agravios y posteriormente, radicó la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro en este foro de arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono sostuvo que no ha violado el Convenio Colectivo y que la legitimación activa de la querrella no procede porque los reclamantes en la actualidad no pertenecen a la unidad apropiada, lo que hace la querrella no arbitrable sustantivamente. La representación de la Unión argumentó que el Patrono violó el Convenio Colectivo de una forma continua cuando alteró el contrato de un grupo de empleados jubilados, unilateralmente, cambiando los beneficios del plan médico.

Así las cosas, nos corresponde determinar si la querrella es arbitrable sustantivamente o no.

De la prueba surge que la Unión alegó una violación continua y tramitó la controversia bajo el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo vigente, porque el Patrono le provee a los empleados jubilados beneficios similares a los empleados activos, bajo la cubierta del plan médico. No obstante a lo anterior, los reclamantes en este caso se acogieron al Plan de Separación Voluntaria de 1999 y dejaron de pertenecer a la unidad apropiada, o sea, al taller unionado. Claramente, dicho Plan y el Convenio Colectivo vigente en su Artículo 41, disponen que, “ningún

asunto relacionado con el Plan Médico estará sujeto al procedimiento de quejas y agravios y arbitraje de los convenios colectivos, sino que será gobernado bajo los términos y condiciones del mismo plan y la interpretación exclusiva del Patrono". Los términos aquí expresados son claros y suficientes, sin dar lugar a dudas y sin adversidad interpretativa y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación.⁴ La jurisprudencia arbitral ha sostenido, que una defensa de arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la facultad del Árbitro para resolver determinada controversia y no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual, por lo que las querellas no son arbitrables.⁵

Así que, en ausencia de una disposición contractual que los cobije bajo el convenio colectivo aplicable el Negociado no tiene jurisdicción en este caso, por lo tanto, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 14 de julio de 2011.

LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

⁴ *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 D.P.R. 357 (1959).

⁵ *United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf*, 363 U.S. 574 (1960).

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 14 de julio de 2011 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS V. J. DÁVILA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA MIREYA PEREZ DEL RÍO
REPRESENTANTE
PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
EDIF MIDTOWN OFIC 204
AVE MUÑOZ RIVERA #421
SAN JUAN PR 00918

SRA GLORIA CASANOVA
REPRESENTANTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS
753 CALLE 31 S.O.
URB LAS LOMAS
SAN JUAN PR 00921

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III