

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 COMPANY,
P.R.T.C.
(Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS,
H.I.E.T.E.L.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMS.: A-13-2596;
A-13-2599¹

SOBRE:
Arbitrabilidad Procesal
Sras. Awilda Cancel y Wilda Frechel

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de las presentes querellas se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 10 de octubre de 2018. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 1 de marzo de 2019.

Por la P.R.T.C., en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Héctor Santaella Santé, asesor legal y portavoz; y el señor Víctor Morales Santos, testigo.

Por la H.I.E.T.E.L., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Jaime Cruz Álvarez, asesor legal y portavoz; la señora Lydia Torres, Oficial de la Unión; las señoras Wilda Frechel y Awilda Cancel, Querellantes; y el señor José Espinosa, testigo.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

¹ El 10 de junio de 2016, el Subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje remitió comunicación agrupando los casos en referencia.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Que este Honorable Foro resuelva primero si las querellas de epígrafe son o no arbitrables procesalmente toda vez que la Unión no cumplió con la sección seis (6) del Artículo cincuenta y siete (57) del Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha de los hechos y/o radicó la querella prematuramente.

De este Honorable Foro determinar que la presente querella es arbitrable procesalmente, que se paute otra vista donde se resuelva si las dos (2) plazas de Analista de Métodos y Procedimientos I-Operaciones de la Red, de la Requisición 13-001001 de la Publicación RH-04-2013, se adjudicaron correctamente. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.

Por la Unión:

Determinar conforme a derecho si la PRTC/CLARO violó o no el Convenio Colectivo al descartar y no considerar para ascenso a dos plazas de Analista de Métodos y Procedimientos I y II, Operaciones de la Red (nivel 12-13) a las querellantes Awilda Cancel y Wilda Frechel, quienes tenían la experiencia y la antigüedad requerida, por alegadamente no cumplir con los requisitos de experiencia requerida.

Determinar si la PRTC/CLARO violó o no el Convenio Colectivo al alterar la publicación de las plazas objeto de las querellas y eliminarle precisamente los renglones de experiencia por los cuales las querellantes cualificaban a las mismas para descartarlas por razón de no poseer la experiencia requerida.

Determinar conforme a derecho si la PRTC/CLARO violó o no el Convenio Colectivo al descartar, no considerar y no adjudicar en ascenso a dos plazas de Analista de Métodos y Procedimientos I y II, Operaciones de la Red (Nivel 12-13) a las querellantes Awilda Cancel y Wilda Frechel, quienes tenían experiencia y la antigüedad requerida, por

alegadamente no cumplir con los requisitos de experiencia requerida y eventualmente adjudicar a dos (2) solicitantes externos, no miembros de la HIETEL.

Determinar si la PRTC/CLARO violó o no el Convenio Colectivo al no dar a las querellantes y a la HIETEL el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la hermandad y la Compañía, obligación ésta a la que la Compañía y sus funcionarios están obligados.

Determinar si la PRTC/CLARO violó o no el Convenio Colectivo al no notificar a la HIETEL la cancelación de las plazas publicadas objeto de esta querrela ni las razones para dicha cancelación y no enviar a la HIETEL la publicación que la sustituyó.

De determinarse que se violó el Convenio Colectivo, se solicita que la Honorable Ábitra, provea el remedio adecuado, de conformidad con los términos del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, una orden a la PRTC/CLARO para que:

- 1) Considere como candidatas a los puestos objeto de esta querrela a las querellantes Awilda Cancel y Wilda Frechel retroactivo al 6 de febrero de 2013 fecha en que la PRTC/CLARO las descartó y no las consideró por la alegada razón de no poseer la experiencia requerida;
- 2) Determinando que la PRTC/CLARO violó el Convenio Colectivo al alterar la publicación de las plazas objeto de las querrelas y eliminarle precisamente los renglones de experiencia por los cuales las querellante cualificaban a las mismas para descartarlas por razón de no poseer la experiencia requerida;
- 3) Instruyendo a la PRTC/CLARO para que adjudique las dos (2) plazas objeto de esta querrela a las querellantes Awilda Cancel y Wilda Frechel retroactivo al 6 de febrero de 2013 fecha en que la PRTC/CLARO las descartó, no las consideró y no les

adjudicó las plazas por la alegada razón de no poseer la experiencia requerida;

- 4) Determinando que la PRTC/CLARO violó el Convenio Colectivo al tratar de forma arbitraria, caprichosa y discriminatoria e injusta a las querellantes al alterar la publicación de las plazas objeto de las querellas y eliminarle precisamente los renglones de experiencia por los cuales las querellantes cualificaban a las mismas para descartarlas por razón de no poseer la experiencia requerida;
- 5) Determinando que la PRTC/CLARO violó el Convenio Colectivo al no dar a las querellantes y a la HIETEL el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la hermandad y la compañía, obligación ésta a la que la Compañía y sus funcionarios están obligados;
- 6) Determinando que la PRTC/CLARO violó el Convenio Colectivo al no notificar a la HIETEL la cancelación de las plazas publicadas objeto de esta querella ni las razones para dicha cancelación y no enviar a la HIETEL la publicación que la sustituyó;
- 7) Ordenando el pago a las querellantes de todos los salarios y haberes dejados de percibir por actuación violatoria del Convenio Colectivo y el pago de honorarios de abogado, no menor del 25% de los haberes adeudados a las querellantes y las costas, gastos e intereses y con cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda. [sic]

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,² concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Árbitro determinará el (los)

SUMISIÓN

Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la presente querella es arbitrable procesalmente o no. De determinar que no es arbitrable, se desestima la querella. De ser arbitrable procesalmente, que se cite a las partes para ventilar el caso en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 57 PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Sección 1:

El término "querella" comprende toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio.

Sección 2:

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Compañía.

Sección 3:

Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, estas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone:

...

Sección 6:

Casos de Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Traslados y Ascensos

- a. Las querellas que surjan donde un empleado reclama derecho a una plaza vacante o que se ha violado el artículo de "Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramientos, Traslados y Ascensos" serán radicadas por escrito ante el Director de Departamento

de Recursos Humanos, indicando la plaza que se reclama, el número de la requisición de la plaza y la persona con la que se cubrió. La querella deberá ser presentada dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes a la adjudicación de la plaza o desde que el empleado tenga conocimiento de la adjudicación de la plaza.

...

IV. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó en su sumisión una defensa de arbitrabilidad procesal. Sostuvo, que la Unión violó el procedimiento establecido en el Artículo 57, Sección 6(a), supra, del Convenio Colectivo, para la presentación y tramitación de quejas y agravios. Que para cumplir con los requisitos que dispone el Convenio Colectivo, la HIETEL tenía la obligación de incluir la siguiente información en las Querellas: (1) nombre de la plaza; (2) número de requisición de la plaza; y (3) nombre de la persona que se seleccionó para la plaza o que se la haya adjudicado el puesto. Además indicó, que las Querellas fueron radicadas por la Unión de manera prematura, ya que las plazas se adjudicaron el 15 de marzo de 2013 y las Querellas se radicaron el 7 de febrero de 2013.

La Unión, por su parte, lo que alegó con relación al planteamiento de arbitrabilidad procesal fue que la Compañía violó los Artículos 3, 7, 12, 57 y otros del Convenio Colectivo. Que la Unión radicó dos querellas relacionadas con las reclamaciones de las aquí Querellantes donde reclamaron que la PRTC “de forma arbitraria, caprichosa, discriminatoria e injusta” violó el Convenio Colectivo al no considerarlas para ocupar las vacantes en los puestos de Analista de Métodos y Procedimientos - Operaciones de la Red bajo el argumento de que no poseían la

experiencia requerida. Que dentro del término para solicitar las plazas, la PRTC cerró la requisición, convocatoria o publicación y alegadamente publicó otra similar, con uno de los cinco requisitos originales. Que la PRTC no le notificó a la HIETEL hasta el 5 de julio de 2013, la Descripción de Deberes del Puesto. Que la PRTC nunca levantó defensa de arbitrabilidad procesal en primera ni segunda etapa, por lo que renunció a la misma.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querella, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Procedimiento para Querellas contenido en el Artículo 57, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. Siendo todos los términos establecidos en dicho artículo, fatales o de caducidad.

En el caso de autos, somos de opinión que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo 57, supra, del Convenio Colectivo acordado y suscrito por ambas partes. De la evidencia documental y testifical presentada durante la vista surge claramente que el caso de autos trata sobre la Publicación y Adjudicación de Plazas de Analista de Métodos y Procedimientos - Operaciones de la Red. Por lo que, el

Procedimiento para Querellas negociado por ambas partes con relación a éste asunto, es el establecido en la Sección 6 del mencionado Artículo. Así las cosas, las partes determinaron unos requisitos específicos a ser contenidos en toda querella relacionada con la Publicación y Adjudicación de Plazas y Nombramientos. A saber, las querellas deben contener la siguiente información: 1) *serán radicadas por escrito ante el Director de Departamento de Recursos Humanos;* 2) *indicando la plaza que se reclama;* 3) *el número de la requisición de la plaza;* 4) *y la persona con la que se cubrió;* 5) *la querella deberá ser presentada dentro de los siete (7) días laborables subsiguientes a la adjudicación de la plaza o desde que el empleado tenga conocimiento de la adjudicación de la plaza.* Siendo ésta, la información que las Querellantes no completaron al momento de radicar sus querellas.³ Incumpléndose así, con los acuerdos establecidos en el Convenio Colectivo.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una “razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa”. Nazario vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus

³ Exhibits 1 y 2 de la Compañía.

disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.⁴ Por otro lado, cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.⁵

En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Querellas establecido el Convenio Colectivo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La controversia no es arbitrable procesalmente. Se desestima la presente querella.

⁴ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 217-222.

⁵ Fairweather's – Practice & Procedure in Labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs. 123-133.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de agosto de 2019.



MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 7 de agosto de 2019 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. TELIZIA R. DOLZ BENÍTEZ
PRESIDENTA
HIETEL
543 CALLE ESMIRNA
URB. CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDO. JAIME E. CRUZ ÁLVAREZ
COND. MIDTOWN OFIC. 510
AVENIDA PONCE DE LEÓN 420
SAN JUAN PR 00918-3405

SR. JOSE F PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. HÉCTOR SANTAELLA SANTE
PIETRANTONI MÉNDEZ & ÁLVAREZ LLC
POPULAR CENTER PISO 19
208 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SRA. EIRA CONCEPCIÓN LIZARDI
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III