

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY
(Compañía o Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(Unión)

LAUDO

CASOS: A-14-1342¹ y A-09-2275

SOBRE: ARBITRABILIDAD Y
RECLAMACIÓN POR INVASIÓN DE
UNIDAD APROPIADA

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe tuvieron lugar los días 15 de noviembre de 2011, 19 de marzo y 10 de diciembre de 2012, y 1 de febrero de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH.

Puerto Rico Telephone Company, en adelante la Compañía, el Patrono o la PRTC, compareció representada por el Lcdo. Pedro A. Busó García, asesor legal y portavoz, y el Sr. Miguel Rolón, administrador laboral de la PRTC. Comparecieron, además, el Ing. Federico Fernández y el Sr. Ángel Cruz, en calidad de testigos.

La Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante la HIETEL, compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. María

¹ Número asignado por el NCA-DTRH a la cuestión de arbitrabilidad, sólo para fines estadísticos.

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

E. Suárez Santos, y el Sr. José D. Díaz, representante de la HIETEL y querellante.

Comparecieron, además, los Sres. Pablo Marchese y Ángel Zayas.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Luego de varios trámites procesales, las controversias quedaron sometidas para resolución el 13 de marzo de 2013, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Determinar, de ser arbitrable [la querella], si la compañía violó el Convenio Colectivo al permitir que el Instalador/ Probador de Oficina Central realice pruebas de ADSL en la Oficina Central de Bayamón. De determinar que se violó el Convenio Colectivo, el árbitro dispondrá el remedio adecuado.”

Por otro lado, la HIETEL propuso la siguiente sumisión:

“Determinar a la luz de la prueba documental y testifical y del análisis integral de las distintas secciones del Artículo 22 del Convenio Colectivo vigente, si bajo los hechos del presente caso, la PRT podía asignarle al personal de la unidad apropiada UIET funciones correspondientes a las clasificaciones de Técnico [de] Electrónica de Oficina Central y Especialista de Instalación de Equipo de Oficina y Transmisión correspondientes a la unidad apropiada HIETEL.

De determinar que la asignación de funciones por parte del supervisor Dan Thomas al empleado Ferdinand Rondón se hizo en violación a lo dispuesto en el Artículo 22 del Convenio Colectivo

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

vigente HIETEL-PRT y como tal, constituye una invasión de unidad apropiada, ordenar:

1. El cese y desista de tal proceder por parte de PRT;
2. Y dictar cualquier otro remedio apropiado que en el ejercicio de la discreción del Honorable Árbitro sea cónsono con su determinación."

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{2/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Si la querrela es o no arbitrable, y de determinar que la misma es arbitrable, determinar, además, si PRTC incumplió con el Artículo 22, sobre trabajo de la unidad contratante, o con cualquier otra disposición del convenio colectivo aplicable, y proveer un remedio congruente con la prueba.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

PRTC h/n/c Claro Puerto Rico es la compañía de servicios de telecomunicaciones más grande en Puerto Rico. Ofrece servicios de transmisión de voz y de datos a clientes residenciales y comerciales en Puerto Rico.

El convenio colectivo entre las partes de epígrafe venció, por sus propios términos, el 31 de diciembre de 2008. En medio de la negociación del nuevo convenio colectivo, las mismas partes firmaron una estipulación extendiendo la vigencia del convenio colectivo, primero, hasta el 31 de enero de 2009 y, luego, hasta el 16 de febrero de 2009.

^{2/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) En la eventualidad de 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

LAUDO
CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

La controversia en torno a los méritos que nos ocupa surge como resultado de una querrela presentada por la HIETEL, en contra de PRTC, por la alegada invasión de unidad apropiada. El 15 de febrero de 2009, personal de la PRTC afiliado a la HIETEL observó al Sr. Dan Thomas, supervisor, y al Sr. Ferdinand Rondón, un miembro de la UIET, realizando una prueba de aceptación de ADSL,³ en circunstancias normales, en la oficina de Bayamón.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la HIETEL solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En el primer día de audiencia, antes de entrar a considerar los méritos de la querrela, el Patrono planteó que la misma no es arbitrable desde el punto de vista sustantivo. Asimismo, sostuvo que de la prueba de la HIETEL surgiría que la querrela no es arbitrable desde el punto de vista procesal.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD

La PRTC afirma que la reclamación no es arbitrable sustantiva ni procesalmente. Acerca de la arbitrabilidad sustantiva, sostiene que “la reclamación es verdaderamente una solicitud de clarificación de unidad [apropiada]... para nosotros esa reclamación [que personal unionado de la UIET

³ El equipo de ADSL tiene el propósito de transmitir la señal de Internet a través de los cables de transmisión de cobre de la compañía. El proyecto de ADSL es de suma importancia, ya que le permite retener y obtener clientes nuevos interesados en el servicio de Internet.

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

está realizando trabajo correspondiente al personal unionado de la HIETEL] debería presentarse en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y éste no sería el foro adecuado para ventilar la misma. Por otro lado, acerca de arbitrabilidad procesal, sostiene que “no cabe duda alguna que la HIETEL tardíamente presentó la querrela de marras... la HIETEL tenía un término de cinco (5) días desde la alegada violación para presentar su querrela y no lo hizo”, y en la alternativa, que “si la postura de la unión en esta etapa de los procedimientos es que es un issue de interpretación, la querrela... [debe presentarse] bajo el Artículo 57, Sección 8 y... hay un problema de arbitrabilidad procesal por que no se siguió el procedimiento”.

Por su parte, la Unión afirma que la querrela es arbitrable. Sostiene que “el patrono levantó, al inicio de los procedimiento, una alegada controversia de arbitrabilidad sustantiva”; que “sobre la misma no se presentó ninguna evidencia (ni testifical ni documental) a esos fines”, y que, con respecto al planteamiento de arbitrabilidad procesal, “la Unión no tiene por qué presentar ninguna prueba sobre planteamientos de arbitrabilidad genéricos que no atienden ninguna disposición específica ni contractual ni de ninguna índole”.

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

La Compañía pretende levantar un defecto procesal para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas porque, generalmente, un agravio que no es presentado o no es presentado en todas las etapas del procedimiento, o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que el trámite de los agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT*, 2002 JTS 60.

En el Artículo 57, Sección 3(a), del convenio colectivo se dispone lo siguiente:

“Cualquier querella que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborables desde que surja la querella o el empleado tenga conocimiento.”

En la Sección 8 mismo artículo se dispone lo siguiente:

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

“... Las querellas que la Hermandad tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de la Hermandad consignados en este Convenio... se iniciarán en la Tercera Etapa... Las querellas... tendrán que ser presentadas dentro de un período de diez (10) días laborables de haber ocurrido los hechos que motivaron las querellas o desde que la parte querellante tuviera conocimiento de los hechos que motivaron la querella.”

Los términos de las disposiciones contractuales citadas son claros y suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. Véase *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959).

Asimismo, es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Sobre este particular, en el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad.

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella. [Énfasis suplido.]”

Está claro que la querella de epígrafe trata sobre una alegada invasión de la unidad apropiada, y que la HIETEL presentó la misma por escrito, en primera instancia, el 17 de febrero de 2009, dentro del término de cinco (5) días laborables desde que el Sr. José D. Díaz tuvo conocimiento de los hechos que motivan la querella. Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. Como puede verse el peso de probar que la querella no es arbitrable recayó sobre la Compañía, la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión de arbitrabilidad y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes, lo que sucedió en este caso. Es menester recordar que meras alegaciones no constituyen prueba. Está claro que la prueba presentada por la Compañía no fue suficiente para sostener el hecho esencial de su alegación en el sentido de que la Unión soslayó el procedimiento de quejas y agravios pactado por las partes. Las determinaciones de hecho que debe hacer el árbitro tienen que estar basadas en evidencia (testifical y/ o documental), no en meras alegaciones y conjeturas de la representación legal de la Compañía; en consecuencia, no procede resolver la cuestión de arbitrabilidad procesal a su favor.

Por otro lado, respecto de la arbitrabilidad sustantiva, como punto de partida, es preciso aclarar que la unidad apropiada se ha definido como el conjunto de empleos o puestos de características e intereses similares, agrupados para elegir al representante para propósito de la negociación colectiva de términos y

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

condiciones de empleo o para la negociación colectiva misma. Nuestro Tribunal Supremo ha reconocido reiteradamente que la determinación y la clarificación de la unidad apropiada son cuestiones de la exclusiva jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo. La clarificación acarrea un análisis virtualmente idéntico al de la determinación de una unidad apropiada, pues en ambos casos hay que entrar a dilucidar qué puestos deben configurar la unidad apropiada, teniendo en cuenta los mismos factores sobre intereses y características laborales.

En *Pérez Maldonado vs. JRT*, 132 DPR 972 (1993), nuestro Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de abordar el procedimiento de clarificación de la unidad apropiada, y precisó las circunstancias en las cuales está disponible ese procedimiento: (1) cuando un patrono expande sus operaciones y abre nuevos empleos en su establecimiento, que son esencialmente similares o parecidos a los que ya estaban incluidos en la unidad apropiada; (2) cuando un patrono establece una nueva sucursal de la empresa en la cual hay empleos idénticos a los incluidos en la unidad apropiada; (3) cuando unos empleos que antes estaban excluidos de la unidad apropiada han evolucionado sustancialmente con el tiempo adquiriendo características que los hacen muy similares o parecidos a los que componen la unidad; (4) cuando una empresa que tenía una unidad apropiada adquiere o se une a otra dedicada al mismo tipo de negocio que tenía su propia unidad pero que desapareció con la fusión; o (5) cuando un patrono no informó a la unión sobre la existencia de una categoría específica de empleos, por lo que no se incluyó en la definición de la unidad contratante.

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

Es preciso destacar, además, que el NCA-DTRH se ha mantenido fuera de este tipo de controversias en virtud de su propio reglamento; en cuyo Artículo II(d) se dispone que “[e]l servicio de arbitraje... no se ofrecerá para resolver controversias que involucren la clarificación o determinación de unidades de negociación colectiva”. Véase la referida disposición en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Cuando se asignan trabajos correspondientes a una unidad a personas o entidades que no forman parte de ella, ocurre una invasión de la unidad apropiada que no puede tolerarse, pues, de ordinario, tal acción constituye una violación del convenio y esto afecta los derechos contractuales de los miembros de la unidad y perturba la paz laboral. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que la invasión de una unidad apropiada sucede específicamente "cuando un empleado no unionado realiza funciones correspondientes a un miembro de la unidad contratante". Véase *AEE v. UTIER*, 170 DPR 574.

En una investigación sobre una alegada invasión de la unidad apropiada no se discute propiamente la composición de la unidad apropiada ni se entra a deliberar la conveniencia de que ciertos puestos sean parte de la unidad o no. Dicho de otro modo, las cuestiones relativas a la invasión de la unidad apropiada para la negociación colectiva caen dentro de la jurisdicción amplia de los árbitros, pues no inciden sobre la composición como tal de la unidad apropiada, que es materia de la autoridad exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo. Es decir,

LAUDO
CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

las querellas en las que se alegue una invasión de la unidad apropiada las resuelve el NCA-DTRH. *AEE v. UTIER*, 170 DPR 574. Dado que la querella de epígrafe trata sobre una alegada invasión de la unidad apropiada, la misma arbitrable.

MÉRITOS

En lo que atañe a este aspecto de la controversia entre las partes, la HIETEL sostiene que “los trabajos que fueron asignados al Sr. Ferdinand Rondón, de la unidad apropiada UIET, por parte del patrono, son trabajos pertenecientes a la unidad apropiada HIETEL”; que “la ejecución de las pruebas de aceptación quedó, más allá de cualquier duda posible, establecido que son realizadas por la unidad apropiada HIETEL”; que “[e]l patrono reconoció, expresamente, en el convenio la imposibilidad de invadir la unidad apropiada HIETEL”, y que si bien “acordó circunstancias excepcionales, de tener que asignar el trabajo de la unidad contratante a otro personal”, “[t]ales circunstancias excepcionales no se configuraron en este caso”.

Por su parte, el Patrono sostiene lo siguiente: “En el Convenio Colectivo no hay frase alguna que establezca una limitación a la transferencia de pruebas a la otra unidad contratante de la PRTC. Todo lo contrario, el lenguaje claro y sencillo del Art. 22 permite esa transferencia de tareas. Si la intención de las partes era limitar esa transferencia a unas plazas específicas, tal como alegó la unión en medio del procedimiento de arbitraje, así se hubiese detallado en el Convenio Colectivo”.

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

En el Artículo 22 del convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

“Sección 1

La compañía acuerda que personal empleado en capacidad de supervisor o no supervisor que no esté incluido dentro de la Unidad Contratante, no harán trabajo asignado a empleados dentro de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia y/ o circunstancias donde empleados de la Unidad Contratante, según se define en este Convenio, no estén disponibles...

...

Sección 3

Para los efectos de este Artículo el concepto ‘cuando empleados de la Unidad Contratante no estén disponibles’ significará circunstancias tales como...

La intención de las partes en este acuerdo es evitar que el personal gerencial desplace al personal de la Unidad Contratante en su trabajo regular y al trabajar tiempo extra y en ningún momento prohibir que se lleven a cabo sus operaciones como empresa de servicio normalmente.

Este acuerdo no tiene la intención de permitirle a los supervisores efectuar labor de la Unidad Contratante en todo momento.

Sección 4

...

Las partes reconocen que es indispensable que la Compañía pueda brindar un servicio rápido y eficiente que responda adecuadamente a las necesidades y requerimientos de los clientes y así competir exitosamente para mantener trabajo seguro. En virtud de lo anterior y de la acelerada evolución de la tecnología y de la naturaleza del mercado, la Compañía podrá asignar funciones de despacho, funciones de prueba y funciones de Técnico de Instalación y Mantenimiento de Equipo de Transmisión y Servicios Especiales de esta unidad contratante a otra unidad contratante. La asignación de labores compartidas de esta unidad contratante a miembros de otra unidad contratante de la Compañía no se utilizará para cesantear o trasladar a empleados de HIETEL en clasificaciones con las funciones antes mencionadas, ni para que tales clasificaciones y plazas HIETEL se conviertan en clasificaciones y plazas de otra unidad contratante, ni para que tales clasificaciones y plazas sean eliminadas.

...” Énfasis suplido.

LAUDO
CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

Como punto de partida, cabe señalar que queda claro que PRTC ofrece servicios de transmisión de voz y de datos a clientes residenciales y comerciales en Puerto Rico; que a la unidad apropiada de la HIETEL corresponde, de ordinario, la realización de pruebas de aceptación de ADSL; que el 15 de febrero de 2009, personal de la PRTC afiliado a la HIETEL observó a un supervisor y al Sr. Ferdinand Rondón, un miembro de la UIET, realizando una prueba de aceptación de ADSL, y que todo parece indicar que el señor Rondón estaba recibiendo un adiestramiento de parte del supervisor.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.* En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).* Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA sec. 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

Es preciso señalar que bajo el convenio colectivo, PRTC tiene el derecho para tomar las medidas y hacer los cambios administrativos que estime pertinentes a tono con sus requerimientos de eficiencia; pero al así hacerlos tiene que respetar las limitaciones que el convenio colectivo le impone. En el mismo sólo se establece como una limitación que la asignación de labores compartidas de la unidad contratante HIETEL a miembros de otra unidad contratante de la Compañía no se utilizará para cesantear o trasladar a empleados de HIETEL en clasificaciones con las funciones antes mencionadas, ni para que tales clasificaciones y plazas HIETEL se conviertan en clasificaciones y plazas de otra unidad contratante, ni para que tales clasificaciones y plazas sean eliminadas. Una desapasionada lectura del Artículo 22 del convenio lleva a concluir que al negociar esa cláusula lo que se quiere evitar es que la asignación de labores compartidas se utilice en perjuicio de la unidad apropiada HIETEL.

El convenio colectivo es la ley de la industria o taller concernido. Ninguna validez tendría el mismo como instrumento de la paz industrial, que es la meta de la política pública puertorriqueña en materia de negociación colectiva, si se permitiera que una de las partes contratantes, de manera unilateral, hiciera caso omiso a las claras disposiciones contractuales. No se puede avalar una interpretación que subvierta una clara disposición de un convenio colectivo. El asunto no es de semántica; es de política pública. "[E]l convenio colectivo obliga al

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la unión". Así lo expresó nuestro Tribunal Supremo en *San Juan Mercantile Corp. v. JRT*, 104 DPR 86, 89 (1975). Asimismo, aclaró que "ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras".

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que la pretensión de la HIETEL no está apoyada en fundamentos razonables; en consecuencia, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querrella es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que PRTC no incumplió con el Artículo 22 ni con disposición alguna del convenio colectivo aplicable; por consiguiente, se desestima la querrella y se decreta el cierre, con perjuicio, y archivo del caso de epígrafe.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de noviembre de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

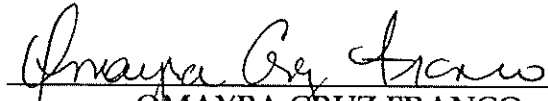
Archivado en autos hoy 18 de noviembre de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA MARÍA E. SUÁREZ SANTOS
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
421 AVE MUÑOZ RIVERA
COND MIDTOWN SUITE B-1
SAN JUAN PR 00918

LAUDO

CASOS A-14-1342 Y A-09-2275

LCDO PEDRO A BUSÓ GARCÍA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ PSC
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III