

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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.)
(Compañía o el Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (HIETEL)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-2300¹

SOBRE: DEFENSA PROCESAL DE
LA UNIÓN

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 19 de enero de 2013.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en lo sucesivo "la Compañía o el Patrono", el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, asesor legal y portavoz; el Sr. Jemssy Méndez, Administrador Laboral; el Sr. Víctor Morales, Administrador de Asuntos Laborales; y la Sra. Glorimer Díaz, testigo.

Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos en lo sucesivo "la Unión o Hermandad": el Lcdo. José Velaz Ortiz, asesor legal y portavoz; el Sr. José

¹ Número administrativo asignado a la defensa procesal de la Unión.

Antonio Espinosa Hernández, oficial (testigo); y el Sr. Luis Medina Morales, querellante (testigo).

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de ofrecer toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus contenciones. El caso quedó debidamente sometido el 19 de febrero de 2013, fecha concedida a las partes para someter sendos memorandos de derecho. Habiéndose recibido los escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta en el caso, por lo que ambas sometieron, por separado, su proyecto de sumisión. A saber:

Por Compañía:

Que el Hon. Árbitro determine, si la reprimenda escrita impuesta al querellante Luis Medina el 20 de abril de 2011 estuvo o no justificada de acuerdo a la prueba desfilada, el Reglamento de Disciplina de PRTC, el Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha de los hechos y el derecho aplicable. De no haberlo estado, que el árbitro provea el remedio adecuado. El laudo a ser emitido deberá ser conforme a derecho. [Sic]

.....

Por la Unión:

Que el Honorable Arbitro determine, a base de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable: en primera instancia, si el patrono Puerto Rico Telephone (PRTC) incurrió en violación a lo dispuesto para las acciones disciplinarias en el Inciso c de la Tercera Etapa del Artículo 57 sobre Procedimiento Para Querellas del Convenio Colectivo aplicable, al no suministrar copia de la prueba documental en que basa la

acción disciplinaria de reprimenda escrita contra el empleado Luis Medina Morales y si ello justifica que se deje sin efecto tal acción disciplinaria; en segunda instancia, de determinar que no procede dejar sin efecto la acción disciplinaria, si el empleado Luis Medina Morales incurrió en conducta que justifique la reprimenda escrita que le impuso el patrono a la cual se refiere el memorando del 20 de abril de 2011. De considerarse la improcedencia de dicha sanción, ordenar a la PRTC eliminar del récord de dicho empleado todo documento relacionado con dicha sanción y emitir cualquier otro remedio que se estime adecuado. [Sic]

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo si el patrono Puerto Rico Telephone (PRTC) incurrió en violación al Artículo 57 sobre Procedimiento Para Querellas del Convenio Colectivo, al no suministrar copia de la prueba documental en que basa la acción disciplinaria contra el empleado Luis Medina Morales. De determinar que el patrono incurrió en dicha violación, determinar si ello justifica que la querella se deje sin efecto.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE³

ARTÍCULO 57 PROCEDIMIENTOS PARA QUERELLAS

...

² Véase el Artículo XIV - Acuerdo de Sumisión:

a) ...

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 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 21 de diciembre de 2010 hasta 20 de diciembre de 2014.

Sección 3

...

Tercera Etapa

- a. ...
- b. El Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante citará al presidente de la Hermandad o a su Representante una vez se haya recibido la querrella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación.
- c. El Director del Departamento de Recursos Humanos, o su Representante, el Presidente de la Hermandad o su Representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querrella cuando las alegaciones de la querrella así los requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver a conciliar la querrella. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de Acciones Disciplinarias, la Compañía le suministrará al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.
- d. Una vez discutida la querrella, el Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante, contestara la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes veinte (20) días laborables. De no estar de acuerdo la Hermandad con la contestación del Director del Departamento de Recursos Humanos, esta podrá recurrir a Arbitraje según se indica más adelante.
- e.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. El Sr. Luis Medina Morales, es el querellante en este caso.

2. El 20 de abril de 2011, la Sra. Glorimar Díaz, asistente de gerente de la Compañía, emitió una Reprimenda Escrita⁴ al querellante.
3. Por no estar de acuerdo con la reprimenda escrita, el querellante y la Hermandad recurrieron de la misma a través del Procedimiento para Querellas del Artículo 57 del Convenio Colectivo aplicable.
4. El 18 de mayo de 2011, la Sra. Lydia E. Torres Martínez, oficial de la Hermandad, sometió el caso en la Tercera Etapa del Procedimiento, ⁵planteando lo siguiente (transcrito literalmente):

“ La Asistente de gerente Glorimar Díaz entrega reprimenda escrita al compañero Luis Medina por alegada violación al reglamento de disciplina reglas 25 y una reseña al Manual de Ética que no especifica falta. Esto es una acción arbitraria, discriminatoria e injusta. Exigimos prueba de alegaciones para aplicar esta disciplina. Además de la remoción de la reprimenda del expediente de personal.” [Sic]
5. El 20 de junio de 2011, las partes discutieron la querella en tercera etapa. En esa reunión, el Sr. José Antonio Espinosa Hernández, Oficial de la Hermandad, le solicitó a la Sra. María del C. Rossy, Administradora de Asuntos Laborales, la prueba documental que dio base a la reprimenda escrita al Sr. Luis Medina Morales, no obstante, esta, no le entregó prueba alguna.
6. Inconforme con la determinación de la Compañía, la Unión radicó la presente querella ante este foro.

⁴ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁵ Exhibit Número 1 de la Unión.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor, la Unión levantó la defensa de arbitrabilidad de la querella en su modalidad procesal. Esta alegó que la Compañía incumplió con las disposiciones del Artículo 57, Sección 3, inciso c bajo el acápite "Tercera Etapa", del Convenio Colectivo, supra. Dicho inciso dispone que en esta etapa en aquellos casos de acciones disciplinarias, la Compañía le suministrará al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.

La Unión alegó que el Patrono incurrió en violación a los procedimientos pre-arbitrales dispuestos para acciones disciplinarias. Arguyó que durante todo el proceso disciplinario no se suministró copia de la prueba documental en que se basó la acción disciplinaria de reprimenda escrita contra el querellante, Sr. Luis Medina Morales, a pesar de las solicitudes de la Unión al respecto y de lo acordado en el citado Inciso c. Que el Inciso c de la Tercera Etapa del Artículo 57 sobre el Procedimiento Para Querellas del Convenio Colectivo aplicable no deja lugar a dudas de que en casos de acciones disciplinarias, la Compañía está obligada a proveer al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria y que ello debe hacerlo en la Tercera Etapa del Procedimiento Para Querellas. Por tal razón, la Unión sostuvo que dicha violación, justifica que este Árbitro desestime la querella y que deje sin efecto la acción disciplinaria (se adjudique la querella a favor del querellante) o en su defecto, de determinar entrar en los méritos, que disponga que la Compañía no puede presentar como evidencia en la audiencia de arbitraje toda prueba documental que no le entregó a la Unión durante la discusión de la querella, "ya que el

Patrono estaba impedido de utilizar en la vista esa evidencia que no le entregó a la Hermandad en la reunión en tercera etapa para la discusión de la querella”.

El Patrono, por su parte, sostuvo que la disposición del Convenio Colectivo invocada por la Unión nada tiene que ver con la vista de arbitraje. Que dicha disposición está incluida como parte de la Tercera Etapa del Procedimiento de Quejas y Agravios. Sostuvo que la disposición relativa a arbitraje no condiciona la celebración de la vista a que se hayan entregado los documentos. Por consiguiente, la mencionada disposición no es fundamento para desestimar la querella y eliminar la acción disciplinaria al querellante. Que el Artículo 57, Sección 3, inciso c, supra, no establece penalidad alguna por el incumplimiento ni el efecto que dicho incumplimiento pudiera tener en el foro arbitral. Que la Unión tenía pleno conocimiento de todos los documentos relevantes a la querella y habían recibido copia de los mismos previamente, a saber: Reglamento de disciplina de PRT, Convenio Colectivo vigente entre las partes, Reprimenda Escrita impuesta al querellante el 20 de abril de 2011, así como la Política de Crédito y Política de Activación y Manejo de cuentas.

Presentados ambos planteamientos, procedemos con el análisis de los mismos. Para ello, debemos analizar, en primera instancia, si la querella es arbitrable procesalmente o no.

Como mencionáramos, la Unión, parte promovente de la querella, al inicio de la vista levantó una defensa de arbitrabilidad procesal, sin embargo, entendemos que su intención fue interponer un planteamiento procesal, por lo que estimamos necesario, en aras de propiciar un mejor entendimiento del asunto planteado, distinguir ambos conceptos.

Al invocar una defensa de arbitrabilidad procesal lo que se plantea es que el árbitro carece de jurisdicción para hacer una adjudicación en los méritos y conceder el remedio que corresponda. De determinarse la no arbitrabilidad en su modalidad procesal, lo que implica es que la querella no se tramitó conforme a lo dispuesto en el procedimiento de quejas y agravios. Esto puede ser por razón de que no se observó un término, porque no se cumplió con un paso, o porque no se sometió ante la persona que oficialmente estaba designada en el procedimiento. A esos efectos, cuando se determina que una querella no es arbitrable procesalmente su resultado es que no se considerarán los méritos de la reclamación. Por tal razón, la parte promovente de la querella, en este caso la Unión, no puede sostener la no arbitrabilidad, pero si puede interponer un planteamiento procesal.

Al levantar un planteamiento procesal como defensa, la parte que lo promueve, en este caso la Unión, pretende conseguir que la controversia se resuelva a su favor, mediante adjudicación automática. Para ello, el Convenio Colectivo debe proveer mediante una cláusula que disponga al respecto. En el caso que nos ocupa, lo que la Unión persigue con el planteamiento procesal es que este Árbitro determine que la Compañía violó el proceso establecido en el procedimiento de quejas y agravios y como consecuencia determine desestimar la querella y que sea adjudicada a su favor (dejar sin efecto la acción disciplinaria al querellante) sin más ulterior análisis de los hechos.

Delineada la controversia traída ante nos, estamos preparados para resolver. Veamos.

Ciertamente, de los hechos se desprende que la Compañía incumplió con la disposición contractual antes citada. No obstante, consideramos que por razón de dicho incumplimiento no se debe desestimar la querrela, ya que en ausencia de lenguaje alguno en el Convenio Colectivo a esos efectos, estamos vedados en desestimar la misma. En el ámbito local, nuestra más alta curia ha validado cláusulas en convenios colectivos que disponen, bajo ciertas condiciones, la solución automática de disputas a favor de una parte. JRT v. AFF, 111 DPR 837 (1982).

Ahora bien, para que se invoque con éxito la adjudicación automática de una querrela debido a un incumplimiento procesal, es preciso que las partes la hayan pactado previamente en el Convenio Colectivo.

Sobre este asunto, a la pág. 282 del libro How Arbitration Works,⁶ se expresa lo siguiente:

Similarly, agreements sometimes contain express provision for granting grievances by default if the company fails to answer or take other required action within a stated time, and these "company default" provisions also have been strictly enforced. However, in the absence of such express provision the failure of the supervisor to answer within the prescribed time will not be interpreted as an admission of the grievance by default, since the grievant has the burden and right to carry the complaint to the next step following the lapse of the specified time. But it has been emphasized that the supervisor should make a decision or comment on each grievance.

No obstante, nótese que en el Convenio Colectivo del caso que nos ocupa carece de una cláusula de adjudicación automática o penalidad. Por tanto, si se adoptara la interpretación de la Unión, se le estaría adicionando al Convenio Colectivo algo que no

⁶ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, Washington, D.C., Fifth Ed. 1997, pág. 282.

contiene. Por consiguiente acceder a las pretensiones de la Unión, tendría el efecto de desestimar una querrela en ausencia de una cláusula en el convenio que disponga al respecto. Por todo lo cual, no procede la desestimación, debido a que no puede sostenerse una interpretación del gremio sin base alguna en los términos del contrato. Así pues, de conformidad con los planteamientos antes esbozados, determinamos que la presente querrela es arbitrable procesalmente.

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico es una norma bien asentada que los Convenios Colectivos son contratos bilaterales que tienen fuerza de ley entre las partes que los otorgan, por lo que sus cláusulas son válidas y de estricto cumplimiento.⁷

En el caso de autos, las partes pactaron en el Convenio Colectivo que la Compañía entregaría en la tercera etapa del procedimiento de querellas copia al empleado o a la Unión de la prueba documental en que basó su acción disciplinaria. El Convenio Colectivo, supra, es más que claro al disponer que en los casos de acciones disciplinarias, la Compañía suministrará copia al empleado o a la Hermandad, en la Tercera Etapa del Procedimiento para Querellas, de la prueba documental en que se basó la acción disciplinaria. Por tanto, ahora no puede pretender la Compañía ignorar lo que pactó en el Convenio Colectivo.

Las disposiciones de los Convenios Colectivos están allí para dar fiel cumplimiento a las mismas, razón por la cual, dicho incumplimiento tiene unas consecuencias. De hecho, la propia Compañía, refiriéndose a la misma disposición contractual, en su alegato citó, a la página 6, el laudo Número A-01-064, entre las

⁷ IRT v. Vigilante Inc., 125 DPR 58 (1990); IRT v. Muelle de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

mismas partes, emitido por el Árbitro Ramón Santiago, con el cual concurrimos, lo siguiente:

"Entendemos que el alcance del mismo es impedir el elemento sorpresa en el procedimiento arbitral."

Así también, la propia Compañía se solidarizó con la expresión citada, y argumentó en el caso de autos, y citamos:

...Evidentemente el propósito de la disposición del convenio colectivo invocada por la Unión es fomentar la discusión y resolución de las controversias en la etapa pre-arbitral. Además que esta y el querellante puedan conocer de antemano los fundamentos en que la Compañía se basó para imponer una acción disciplinaria a un empleado y, naturalmente, que la Unión y el querellante puedan comparecer debidamente preparados a la vista de arbitraje que en su día pueda celebrarse o puedan transigir la reclamación o, inclusive, decidir no proseguir con la reclamación. Véase, Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5ta. Ed., pags 218-220. Se trata, pues, de un descubrimiento de prueba que aunque limitado, usualmente no existe en los procedimientos de arbitraje, cuyo propósito es evitar el elemento sorpresa en el procedimiento arbitral. (Énfasis nuestro)

Así las cosas, advertimos, a que todo lo reseñado apunta, que el incumplimiento por parte de la Compañía debe tener el efecto de que esta no pueda presentar la evidencia que no suministró al gremio en tercera etapa durante la vista de arbitraje.

Sin embargo, la Compañía, a la página 9 de su alegato escrito sostiene, con respecto a lo dispuesto en la tercera etapa del Artículo de quejas y agravios, que:

El Convenio Colectivo no establece ningún tipo de penalidad por no entregarse los documentos en la discusión de la querella.

Sobre el particular, la Honorable Árbitro María Aponte Alemán, en el Caso Número A-01-1920, entre las mismas partes, y de la cual nos hacemos eco, expresó lo siguiente:

El no aceptar la prueba documental constitutiva de declaraciones juradas y el no aceptar el testimonio de los declarantes de dichas declaraciones no constituye una penalidad para la Compañía, sino, el remedio ante la violación de lo pactado por ésta. (Énfasis Nuestro)

A tenor con lo anterior, cuando en el Convenio Colectivo se pacta la utilización de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), se incorporan al convenio los reglamentos y procedimientos que disponga el NCA. En ese sentido, respecto a la facultad del Árbitro para emitir remedios, el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado del Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del 24 de noviembre de 2008, dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

- a) Las partes deberán confeccionar el acuerdo de sumisión previo a la vista.
- 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 árbitro determinará el (los) asuntos (s) preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. **Este tendrá amplia latitud para emitir remedios. (Énfasis suplido)**

Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis que precede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Durante la vista, que a continuación citamos, la Compañía no podrá presentar como evidencia aquella que no le suministró a la Unión durante los procedimientos prearbitrales. Las partes deberán comparecer ante nosotros para ventilar los méritos de la querrela según se detalla a continuación:

Caso Número: A-12-402

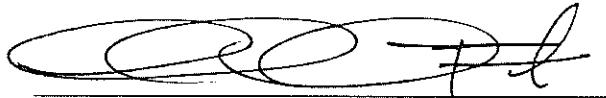
Día: Martes, 5 de agosto de 2014.

Hora: 8:30 a.m.

Lugar: Negociado de Conciliación y Arbitraje

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 14 de marzo de 2014.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 14 de marzo de 2014 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

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

SR. JOSÉ F. PULIDO FREGOSO
DIRECTORA ASUNTOS LABORALES
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. ANTONIO L. GARCÍA RAMÍREZ
FIDDLER GONZALEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO. JOSÉ VELAZ ORTIZ
BUFETE TORRES & VELAZ
420 AVE. PONCE DE LEÓN STE B-4
SAN JUAN PR 00918-3416



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III