

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY
(Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-18-1111¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-12-1326

SOBRE: RECLAMACIÓN POR
PUBLICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE
TURNO DE TRABAJO

ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 27 de junio de 2013.

Por Puerto Rico Telephone Company, en adelante "PRTC o el Patrono", comparecieron: Lcda. María E. Echenique Arana, asesora legal y portavoz; Sr. Víctor Morales Santos, administrador laboral; y el Sr. Héctor S. Barrera Torres, testigo. Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante "HIETEL o la

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Unión”, comparecieron: Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, asesor legal y portavoz; Sra. Telizia R. Dolz Benítez, presidenta; y el Sr. Víctor O. Ortiz Zayas, querellante y testigo.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Patrono: Que el Honorable Arbitro determine si la querrela es arbitrable procesalmente. Des ser arbitrable, determinar, además, si la controversia es académica. De determinar que no lo es, que determine si en base al artículo 3, derechos de la gerencia, se violó el Convenio Colectivo. [sic]

Unión: PUBLICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE TURNOS

Determinar, de conformidad con el convenio colectivo vigente y conforme a derecho, si la PRTC viola o no los términos del convenio al asignar a un turno de trabajo número 1 no publicado (de 7:00 am @ 4:00 pm de lunes a viernes), a dos unionados que aparecen trabajando en un turno número 2 (de 8:00 am @ 5:00 pm de lunes a viernes) sin haber publicado el referido turno 1 y sin darle la oportunidad a los unionados de mayor antigüedad a escoger y ser asignados a ese turno número 1 con prioridad de acuerdo con su antigüedad. [sic]

Determinar además de conformidad con el convenio colectivo vigente y conforme a derecho, si la PRTC viola o no los términos del convenio colectivo al asignar a un turno de trabajo número 1 no publicado (de 7:00 am @ 4:00 pm de lunes a viernes), a unionados de menor antigüedad y sin publicar dicho turno 1 negándole así a los unionados de mayor antigüedad la oportunidad de escoger y ser asignados a ese turno 1 con prioridad de acuerdo con su antigüedad. [sic]

De determinarse que la PRTC viola los términos del convenio colectivo, que el Honorable Arbitro provea el remedio adecuado, incluyendo sin que se entienda como una limitación una Orden dirigida a la PRTC para que le adjudique esos turnos a[l] los querellante de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo con fecha de efectividad al 31 de agosto de 2011, fecha de radicación de la presente querrela, así como el pago de todos los

haber es que el haber tenido la oportunidad de escoger esos turnos representa para los querellantes. [sic]

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión. En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², entendemos, que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar, en primera instancia, si la controversia es arbitrable en la modalidad procesal o no. De ser arbitrable, determinar si la misma es académica o no. De ser justiciable la misma, determinar si la PRTC violó el Convenio Colectivo al no publicar un turno de trabajo número 1, con horario de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., e impedir que el querellante y/o los empleados a los que les correspondiese a base de su antigüedad, participasen de dicho turno de trabajo o no.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO 3 DERCHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo,

² Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión: 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

³ Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo con vigencia desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

Sección 2

Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía en virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 50 PUBLICACIÓN DE TURNOS

Sección 1

La Compañía confeccionará y publicará los turnos de trabajo de cualquier grupo de empleados o de cada empleado con quince (15) días de anticipación; excepto que para los empleados que trabajan en las tiendas y kioscos será con diez (10) días de anticipación, salvo el período entre la semana Acción de Gracias y la semana del Día de Reyes, el período de las dos semanas anteriores al Día de las Madres, el período de las dos semanas anteriores al Día de los Padres, y el período entre el 15 de julio al 15 de agosto de cada año, que será con siete (7) días de anticipación. Los turnos fijos que comprenden el horario de 8:00 A.M. a 12:00 M. y de 1:00 P.M. a 5:00 P.M., de lunes a viernes, no serán publicados. [sic]

Sección 2

La Compañía asignará los turnos de trabajo siguiendo el siguiente principio: los turnos se asignarán de acuerdo a la antigüedad en la Compañía, disponiéndose que en aquellas

áreas técnicas donde se trabajen turnos nocturnos, días feriados y fines de semanas, se asignará personal de menor antigüedad en el área. A los empleados asignados a turnos que incluyan noches, días feriados o fines de semana, no se le requerirá realizar ningún trabajo de supervisión. El empleado con mayor antigüedad podrá ceder su turno a otro empleado con menos antigüedad. Para poder ceder un turno el empleado tendrá que notificarle a su Supervisor inmediato con por lo menos quince (15) días, diez (10) días o siete (7) días de anticipación, el término que aplique, y deberá obtener su autorización escrita. [sic]

Sección 3

...

ARTÍCULO 57 PROCEDIMIENTO PARA 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. [sic]

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, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone:

Primera Etapa

- a. Cualquier querrela que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborables desde que surja la querrela o el empleado tenga conocimiento de ésta y la misma será presentada por el Delegado de la Hermandad y/o el empleado al Supervisor inmediato del empleado.
- b. El Supervisor, el Delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querrela y tratar de resolver la misma. El Supervisor tendrá hasta cinco (5) días laborables, a partir de haberse recibido la querrela, para contestar la misma.

Segunda Etapa

De no estar conforme la Hermandad o el empleado con la decisión en el caso, o transcurrido el término para contestar, se apelaré la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del periodo del primer paso, al jefe inmediato del Supervisor correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para contestar la querrela. La Hermandad o el empleado deberán presentarle por escrito al jefe inmediato del Supervisor un resumen de lo acontecido en la primera etapa.

Tercera Etapa

- a. De no estar conforme la Hermandad con la decisión emitida en el caso en la segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier Oficial de la Hermandad podrá apelar radicando la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del periodo para contestar en la etapa anterior si es que no ha sido contestada.

La apelación será radicada ante la oficina del Director del Departamento de Recursos Humanos por escrito

acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

- 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 querrela dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrela 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 querrela cuando las alegaciones de la querrela así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querrela. 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 querrela, el Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante, contestará 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, ésta podrá recurrir a Arbitraje según se indica más adelante.
- e. Las quejas sobre reclamación de salarios serán radicadas por escrito en primera instancia en la tercera etapa dentro del término de diez (10) días laborables desde que surge la querrela o que el empleado tenga conocimiento de ésta. 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 querrela dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrela indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación. El Director del Departamento del Recursos

Humanos o su Representante, tendrá un término de veinte (20) días laborables para contestar la querella luego de celebrada la reunión para considerar la misma.

Arbitraje

- a. Cuando la querella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a Arbitraje dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Departamento de Recursos Humanos o transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse.
- b. Las reclamaciones de salario quedan excluidas del procedimiento de arbitraje y serán procesados en los tribunales, siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Víctor Ortiz, querellante, ocupa el puesto de técnico de electrónica, transmisión y servicios especiales, nivel 14 en la PRTC. La PRTC firmó un contrato para realizar un proyecto especial con el Departamento de Educación. La PRTC asignó a trabajar en este proyecto a los señores Ángel Febus y Víctor Redondo, en el turno de trabajo de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., sin seguir el protocolo de antigüedad que establece el Convenio Colectivo. La Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo, e

inconforme con el proceder del Patrono, radicó una Solicitud de Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar, en primera instancia, si la controversia es arbitrable en la modalidad procesal o no. De ser arbitrable, determinar si es académica o no. De no ser académica, determinar si la PRTC violó el Convenio Colectivo o no.

La arbitrabilidad procesal es la defensa afirmativa que incide en el aspecto del manejo de los asuntos atinentes al proceso propiamente de las querellas, y los términos en que la atención a estas debe transitar, antes del procedimiento arbitral. El Patrono, en esta instancia, alegó que la querella no era arbitrable en la modalidad procesal, debido a que el señor Ortiz no se querelló al comienzo de los trabajos del proyecto especial entre PRTC y el Departamento de Educación (DE).

En relación con el aspecto de umbral esbozado por el Patrono a través de su asesora legal, llamamos la atención al hecho de que la querella en primera etapa surgió el 31 de agosto de 2011⁴. A partir de ese momento fue que nació la controversia. Según acordado por las partes en el Artículo 57 – Procedimiento para Querellas del Convenio Colectivo, se establece que la querella debe ser presentada en un término de cinco (5) días. La querella se radicó al supervisor inmediato el mismo 31 de agosto de 2011, fecha en que, como ya mencionamos, nació la controversia. La segunda etapa establece un

⁴ Exhibit 2 conjunto.

término de siete (7) días, término que comprende entre 1 y el 7 de septiembre, fecha en que la Unión tramitó la querella, por lo tanto está dentro del término prescriptivo. La tercera etapa establece un término de diez (10) días, la Unión la tramitó dentro del término pactado, tramitó la querella el 13 de septiembre. No habiéndose resuelto la controversia, la HIETEL radicó en el foro de arbitraje cumpliendo también con el término pactado para ello entre las partes. La querella incoada por la Unión, cumplió con todo el trámite acordado por las partes en el Artículo 57 del Convenio Colectivo, en todas las etapas⁵. Dado a todo lo anterior, concluimos que la Unión cumplió con el trámite procesal de la querella, estatuido en el Artículo 57, supra.

En segundo lugar, nos expresaremos con relación al argumento de academicidad traído por la asesora legal del Patrono, el cual no fue incluido en el proyecto de sumisión presentado por la PRTC. La PRTC argumentó que la controversia era académica debido a que los trabajos que se realizaron en el proyecto especial con el Departamento de Educación habían terminado al momento en que se celebró la vista del caso de autos. “El concepto de lo ‘académico’ en la litigación, recoge la situación en que, cumplidos todos los requisitos de justiciabilidad, los cambios fácticos o judiciales acaecidos durante el trámite judicial de una controversia, tornan su solución en académica o ficticia⁶. Sin embargo, hay la excepción a la doctrina de academicidad cuando existe la posibilidad de recurrencia o de que se repita el asunto que genera la

⁵ Exhibits 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 conjuntos.

⁶ Ortega Vélez, Ruth. Doctrinas Jurídicas del Tribunal Supremo, Tomo I. 2008. Publicaciones JTS. Luigi Abraham, editor, pág. 23.

controversia⁷. No procede la norma de academicidad cuando la controversia es recurrente en cuanto a los demandantes, o que sea susceptible a repetición y afecte a las partes en controversia. Tampoco aplica la academicidad si se trata de evadir la revisión judicial⁸.

Durante el testimonio del querellante, este dijo que durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2011, la PRTC violó el Convenio Colectivo por los mismos actos del caso de autos, y la Unión presentó la querrela por tal motivo en 2012. Y durante la semana en que se celebró la vista del presente caso en 2013, lo cual no fue controvertido por la PRTC. Así las cosas, se desestima el argumento de academicidad.

La Unión, en lo que atañe a los méritos de este caso, alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo al no publicar el turno de trabajo de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., ni proceder a la asignación del personal de la HIETEL conforme a la antigüedad de los empleados, ello para la realización de un proyecto especial mediante contrato con el Departamento de Educación. El Patrono alegó que no violó el Convenio Colectivo, amprándose en la cláusula de Derechos de la Gerencia, contenida en el Artículo 3 del convenio vigente al momento de la controversia.

La Unión presentó el testimonio del Sr. Víctor Ortiz Zayas. Este manifestó en la vista que notó que los señores Ángel Febus y Víctor Redondo, para la última semana de agosto de 2011, estaban trabajando un turno #1 –7:00 a. m. a 4:00 p. m. –, cuando en el

⁷ Asociación de Periodistas v. González, 91 JTS 4.

⁸ Berberena v. Echegoyen, 91 JTS 65.

itinerario de trabajo⁹ aparecen trabajando en el itinerario regular de 8:00 a. m. a 5:00 p. m. Es en ese momento que el señor Ortiz procede a querellarse porque conforme al Artículo 50, es el supervisor quien prepara y asigna el turno #1 de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., llamado por las partes como "turno preferencial". Dijo, además, que un turno preferencial se asigna por antigüedad o *seniority*, y que el supervisor, el Sr. Héctor Barrera, no publicó el turno y tampoco asignó a los empleados que por antigüedad les correspondía trabajar dicho turno en el proyecto del Departamento de Educación.

El Patrono, por su parte, presentó el testimonio del Sr. Héctor Barrera. Este dijo que él no tuvo que ver con la asignación del Sr. Víctor Redondo para el proyecto del Departamento de Educación, sino que fue asignado por sus superiores. Ello debido a que el señor Redondo era más proficiente que sus pares y que, además, tenía preparación en ingeniería, lo que el Patrono consideró idóneo para el proyecto del DE, el cual era uno en términos de su monto, según manifestó el señor Barrera, "millonario". La PRTC alegó que para mantener futuros contratos con el DE, utilizó "el personal más idóneo". Basado en ello, se invocaron sus privilegios gerenciales contenidos en el Artículo 3, supra. Dicho artículo, si bien establece los derechos y privilegios que tiene el Patrono de administrar y dirigir su negocio, también demarca el límite de sus derechos, privilegios y prerrogativas. Ello significa que lo pactado en el convenio tiene que cumplirlo.

⁹ Exhibit I de la Unión.

Aunque el Patrono, como reza el Artículo 3, *“tiene la prerrogativa de asignar al personal”* que entienda, debe hacerlo según acordado con la Unión en la Sección 2 del Artículo 50 del Convenio Colectivo *“[...] de acuerdo a la antigüedad en la Compañía”*, cláusula que el Patrono incumplió. Dicha cláusula constituye una limitación al referido Artículo 3, supra.

Respecto al turno de trabajo, el Patrono no presentó prueba que demostrase que, en efecto, publicó el susodicho turno de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., por el contrario el señor Barrera admitió que no lo publicó. Por lo tanto, el Patrono no cumplió con lo acordado por las partes en el Artículo 50: *“[L]a Compañía confeccionará y publicará los turnos de trabajo de cualquier grupo de empleados o de cada empleado con quince (15) días de anticipación; [...]”*.

VI. LAUDO

La controversia es arbitrable en la modalidad procesal. La controversia no es académica, es justiciable. Con relación a los méritos, determinamos que conforme a la prueba desfilada, el Convenio Colectivo, y a derecho, la PRTC violó el Convenio Colectivo al no publicar el turno de trabajo de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., y por no haber asignado a los empleados conforme a la antigüedad de estos. Se ordena a la PRTC, el cese y desista de dicha práctica. Se ordena, además, a pagar de manera retroactiva a los empleados que por su antigüedad les correspondía trabajar en el horario de 7:00 a. m. a 4:00 p. m. en el proyecto del Departamento de Educación en 2011, así como los haberes

dejados de percibir en un término de treinta (30) días, a partir de la emisión de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de febrero de 2018.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 6 de febrero de 2018, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ
COND MIDTOWN STE 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

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

SR JEMSSY MÉNDEZ
ADMINISTRADOR DE ASUNTOS LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
P O BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SRA EIRA CONCEPCIÓN
GERENTE RELACIONES LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
P O BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III