

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

PUERTO RICO TELEPHONE (PRT) Compañía o Patrono	LAUDOS DE ARBITRAJE
	CASO NÚM.: A-14-2881 ¹ ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
Y	CASO NÚM: A-14-2882 ² ARBITRABILIDAD PROCESAL
	CASO NÚM: A-09-1789
HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (HIETEL) Unión	SOBRE : OTROS JOSE DAMIAN DÍAZ
	ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso tuvieron lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Puerto Rico Telephone, en adelante, la PRT, la Compañía o el Patrono, comparecieron: la Lcda. Maricarmen Rossy, administradora laboral; el Sr. Miguel Rolón, administrador laboral, el Ing. Federico Fernández, testigo; y el Lcdo. Pedro A. Busó García, asesor legal y portavoz.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de Arbitrabilidad Sustantiva.

² Número administrativo asignado al planteamiento de Arbitrabilidad Procesal.

Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante la HIETEL, o la Unión, el día 10 de mayo de 2011, compareció el Lcdo. José Velaz, como asesor legal y portavoz. Los días 4 de octubre de 2012 y 4 de junio de 2013, comparecieron: la Lcda. María E. Suárez, asesora legal y portavoz; el Sr. José Damián Díaz, representante y testigo; y los Sres. Gaspar López y José F. Mayoral Hernández, testigos.

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo en la sumisión por lo que sometieron proyectos por separado.

POR LA HIETEL:

Que la Honorable Árbitro determine, a base de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, si tiene méritos la Querella del Caso A-09-1789 de que, mediante la acción del supervisor Dan Thomas de ordenar al Técnico de Electrónica Gaspar López de la HIETEL que le enseñara funciones de su plaza a los empleados Luis Berríos y Ferdinand Rolón de la Unidad Apropiada UIET y causar que personal UIET realice funciones de la Unidad Apropiada HIETEL, el Patrono Puerto Rico Telephone Company (PRTC) incurrió en violación a los Convenios Colectivos aplicables. (Sic)

De determinar que procede declarar con lugar la Querella, que la Honorable Arbitro provea los remedios que estime pertinentes incluyendo, entre otros, ordenar a la PRTC que cese y desista de asignar las funciones en cuestión a empleados de la UIET y que tome las medidas necesarias para asignar las mismas únicamente al personal HIETEL al cual pertenecen las mismas, conforme requieren los Convenios Colectivos aplicables.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar, conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, si la Árbitro tiene jurisdicción para entender en la presente controversia.

De entender que tiene jurisdicción, determinar si el Patrono actuó conforme al Artículo 22 y 3 del Convenio Colectivo.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje³, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De no ser arbitrable sustantivamente que se desestime la querrela.

De ser arbitrable sustantivamente, determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De resultar en la negativa, que se desestime la querrela.

De resultar en la afirmativa que se determine si la Compañía violó el Artículo 22 del Convenio Colectivo o no.

De resultar en la afirmativa que provea el remedio adecuado.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

Iniciado los procedimientos, la representación patronal, por conducto de su Asesor Legal y Portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole sustantivas y procesales. En cuanto a la arbitrabilidad sustantiva alegó que no tenemos jurisdicción para dilucidar los méritos de la presente controversia. Según la Compañía, es el *National Labor Relations Board* quien tiene jurisdicción para determinar la unidad apropiada de un patrono y si una tarea

³ Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, en el cual dispone lo siguiente:

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

o clasificación debe ser parte de una unidad apropiada. Por cuanto, lo que la Unión solicita es una clarificación de unidad al instar una querrela donde se determine si la función de instalar "*patchcords*" le corresponde a su unidad contratante.

Añadió que carecemos de jurisdicción, ya que la querrela presentada es una escueta y ambigua al no establecer cuáles son las funciones y la plaza específica que se reclama en la querrela en primera etapa.

La HIETEL, por su parte, sostuvo que la querrela es arbitrable sustantiva como procesalmente. Indicó que la PRT venía obligada a presentar prueba suficiente para probar su defensa de arbitrabilidad sustantiva, cosa que no hizo. Lo que impide que la Unión pueda presentar evidencia en su defensa. Además, que no cumple con la obligación de la parte que levanta tal contención sobre arbitrabilidad debe cumplir con el peso probatorio correspondiente. A esos efectos hizo referencia al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negocio de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, de 24 de noviembre de 2008, Artículo XIII -Sobre la Sumisión, Inciso d.

En lo pertinente a la alegación de parte de la PRT, de que la querrela es escueta y ambigua, la representante legal de la Unión, invocó el Artículo 57, Procedimiento para Querellas, del Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto, e indicó que el mismo no establece como requisito de la radicación de una querrela que la misma contenga la especificidad levantada por el Patrono en su argumentación. Enfatizó que el término "querrela" según el Artículo es uno amplio, por lo que comprende toda controversia que la parte tenga a bien presentar.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA DE LA QUERELLA

Corresponde determinar en primera instancia si la querella de autos es arbitrable sustantivamente o no. Analizada y aquilatada la prueba presentada, concluimos que la querella es arbitrable sustantivamente.

La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio los méritos de la querella. La arbitrabilidad sustantiva de una querella ante el Foro de arbitraje incide en la jurisdicción y la autoridad del árbitro para entender en la misma. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. Esto es, los límites de la jurisdicción del árbitro son aquellas controversias que las partes acordaron serían decididas por el procedimiento de arbitraje acorde con el Convenio Colectivo entre éstas. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes, bajo el Convenio Colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios.

Para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es importante determinar el alcance de ésta⁴. El lenguaje de la misma es el criterio principal para determinar dicho alcance⁵. En relación a las cláusulas amplias de arbitraje, Mark M. Grossman, señala:

The party seeking arbitration is not required to allege a violation of the collective bargaining agreement. The grievant has only to raise a claim tangentially affecting the employment relationship. (Énfasis suplido)

⁴ Mark M Grossman, The Question of Arbitrability, ILR Press, Nueva York, 1984, pág. 22.

⁵ Ray J. Shcoonhoven, Editor, Fairwether's Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA Books, Washington, D.C., 3ra. Ed., 1991, pág. 29.

Por otra parte, es claro que el procedimiento de arbitraje es una criatura del convenio colectivo, por lo que el árbitro debe actuar dentro de las facultades que el convenio le confiere. Gateway Co. vs Mine Workers, 414 US 368 (1974). Corresponde al árbitro determinar si la controversia trata sobre un asunto cubierto por el convenio. En Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales, 87 D.P.R., 118, el Tribunal Supremo de Puerto Rico adoptó la doctrina federal enunciada en United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574, la cual establece que excepto los asuntos que las partes específicamente excluyan del procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento. Como es sabido, el convenio colectivo es un contrato que durante su vigencia constituye la ley entre las partes que lo suscriben. Una de las partes más importantes del mismo es lo relativo al procedimiento de quejas o agravios que puedan surgir durante su vigencia. Robert en su diccionario de relaciones industriales define la palabra agravios "grievance" de la siguiente manera:

Any complaint by an employee or by a union (sometimes by the employer or employer association), concerning any aspect of the employment relationship. The complaint may be real or fancied, arbitrable or nonarbitrable under the contract. Arbitrable grievances are usually those which arise out of the interpretation or application of the terms of the collective bargaining agreement.⁶ (Énfasis suplido)

Las partes estipulan mediante la redacción de la cláusula relativa al procedimiento de quejas y agravios, los asuntos que se discutirán a través del

⁶ Roberts' Dictionary of Industrial Relations, BNA, Second Edition, 1971, página 171.

procedimiento establecido, así como las etapas en las cuales se tramitará el mismo. Es común que dicha cláusula sea redactada en términos generales para que su aplicación sea más amplia.⁷

En el caso de marras uno de los planteamientos esbozados por la Compañía trata sobre la jurisdicción del Foro para dilucidar los méritos de la controversia. Entiende la Compañía que, al instar una querrela donde se determine si la función de instalar "patchcords" le corresponde a su unidad contratante, la Unión lo que solicita es una clarificación de unidad. Asunto que le compete *al Labor Relations Board*, que es quien tiene jurisdicción para determinar la unidad apropiada de un patrono y si una tarea o clasificación debe ser parte de una unidad apropiada. De manera que, el asunto sobre el cuales versa la controversia, no está contemplado entre los aspectos a dilucidarse mediante Convenio Colectivo.

Entendemos que no le asiste la razón a la Compañía. La controversia de marras nada tiene que ver, como alega la Compañía, con una clarificación de Unidad. Ya la Junta de Relaciones del Trabajo estableció cuales son las plazas que están contenidas en la Unidad Apropiada, tomando en consideración las funciones que realizan los empleados.

Analizada la Sección 1, del Artículo 57, Procedimiento para Querellas, del Convenio Colectivo aplicable a la controversia de autos, ésta no excluye, específicamente, el asunto recogido en la Querrela aquí considerada. La Sección 1, supra, incluye como arbitrable todas las querellas que surjan de la interpretación del

⁷ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, página 433.

Convenio Colectivo. Específicamente, estable: "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." Énfasis suplido.

Del contenido de la citada Sección se desprende que la controversia de autos conlleva la interpretación del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. Ello, conforme con el procedimiento establecido en el Artículo 57, supra, el cual entre otras disposiciones incluye el arbitraje, como uno de los mecanismos a ser utilizado en aquellos casos donde las partes no logren alcanzar un acuerdo.

Por otro lado, es notable como la PRT se contradice cuando en su argumentación en lo pertinente al planteamiento de arbitrabilidad procesal, aludió que la reclamación hecha por la Unión no cumple con las disposiciones correspondientes al momento de tramitar las querellas. Según la Compañía la misma es una controversia que se tiene que presentar como una querella entre las partes, ya que afecta los derechos de la unión tal y no solamente de un empleado.⁸ Nótese, como tal alegación implica que tenemos que entrar a analizar la Sección 8, Querellas entre las Partes, del Artículo 57, Procedimiento Para Querellas, del Convenio Colectivo aplicable. Por consiguiente, tenemos jurisdicción para atender la controversia ante nuestra consideración.

Otra argumentación, por parte del Patrono, es que carecemos de jurisdicción, ya que la querella presentada es una escueta y ambigua al no establecer cuáles son

⁸ Véase página 15 Alegato de la PRT.

las funciones y la plaza específica que se reclama en la querella en primera etapa. Nuevamente, entendemos no le asiste la razón a la Compañía. Los Exhibit 3 y 5 Conjuntos establecen en que consiste la querella. No obstante, en ningún momento el Patrono manifestó que no entendía la controversia. Tampoco le indicó que la querella estuviera falta de información que le imposibilitaba entender el asunto ante su consideración, para resolver la misma. Sobre este aspecto de la controversia, concurrimos con la posición de la Unión, el Artículo 57, en ningún momento establece que detalles en específico debe contener una querella.

Así las cosas, concluimos que tenemos jurisdicción para entender en el presente caso.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella es arbitrable sustantivamente.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

La PRT arguyó que la querella no era arbitrable procesalmente, alegadamente, debido a que la Unión violó el Artículo 57, Sección 8 del Convenio Colectivo. El cual además, de establecer los términos para presentar una querella, en su Sección 9 (c), claramente, establece que son de naturaleza jurisdiccional. Exhibit 1 Conjunto.

Sobre el particular alegó que la HIETEL tenía conocimiento desde enero - febrero de 2008 que la UIET, otra unidad contratante, estaba fabricando e instalando "patchcords", sin embargo, la querella fue presentada el 20 de noviembre de 2008. Es

decir, a pesar de que HIETEL tenía conocimiento sobre los hechos desde comienzos de 2008, no fue hasta diez (10) meses después, que interpuso su reclamación.

Otro argumento presentado por la Compañía por lo que sostuvo que la querrella no es arbitrable procesalmente es que la querrella se debió radicar como *una querrella entre las partes y no una querrella en primera etapa*. Sostuvo que, en el caso de autos lo que la HIETEL pretende es que se determine si la función de instalar "patchcords" es un deber de la HIETEL o de UIET. De manera que, esa controversia -si una tarea la debe llevar a cabo una unidad apropiada vis a vis otra unidad apropiada- se tiene que presentar como una querrella entre las partes, ya que afecta los derechos de la unión tal y no solamente de un empleado.⁹

La Unión por su parte sostuvo que la querrella es arbitrable procesalmente. Que el Patrono respondió al reclamo presentado por la Unión, y en ningún momento tuvo dificultad en responder en Primera Etapa, Exhibit 3 Conjunto. Por el contrario, respondió la misma sin dificultad y no requirió de una reunión con la Unión para aclarar aspectos relacionados con la forma de su presentación. Lo mismo ocurrió con la respuesta del Patrono en la Segunda Etapa, Exhibit 5 Conjunto. El ingeniero Fernández, también, respondió la querrella sin presentar dudas ni requirió de una reunión para tal proceder. Por cuanto, es claro que la Compañía tuvo ante sí una querrella clara e inequívoca en cuanto a los hechos y fundamentos por lo que se presentaba la misma.

⁹ Véase página 15 Alegato de la PRT.

Para sostener su posición, la Compañía indicó que el Convenio Colectivo establece un trámite específico y claro que se debe seguir si la querella que presenta la HIETEL trata, citamos: "sobre alegadas violaciones de los derechos de la Hermandad consignados en este Convenio". Exhibit 1 Conjunto. Pág. 112-113. A tales efectos establece que para presentar una querella entre las partes la misma será "iniciada mediante el envío de una carta por el Presidente de la Hermandad al Director del Departamento de Asuntos Laborales y del Empleado. " Exhibit 1 Conjunto Pág 112-113. Igualmente dispone que las querellas entre las partes "se iniciarán en la primera etapa. " Exhibit 1 Conjunto, p. 113. Sobre el particular, argumentó que aunque el lenguaje del Convenio Colectivo es claro, la Unión presentó la querella en primera etapa y no se inició la misma con una misiva de la Presidente de la HIETEL. Añadió que ante dicho hecho, la controversia de si la tarea específica de instalar "*patchcords*" pertenece a la HIETEL no puede ser adjudicada en este caso, porque *eso es una controversia que ciertamente constituye materia de una querella entre las partes*. Por cuanto, este Foro no puede, voluntariamente, asumir jurisdicción de una controversia.

Cuando se plantea que la querella no es arbitrable procesalmente, ello lo que implica es que la querella no se tramitó conforme con lo acordado en el procedimiento de quejas y agravios. El planteamiento puede ser por razón de que no se observó un término o porque no se sometió ante la personal oficial designada en el procedimiento.

En el ámbito obrero patronal es de conocimiento general que el que levanta o plantea una defensa es quien tiene el peso de la prueba, así lo resolvió el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62 (1987). De hecho, en Puerto Rico existe una fuerte política pública en favor del arbitraje, ya que la experiencia en las últimas décadas ha demostrado que el arbitraje es un mecanismo que tiene a mantener la estabilidad y la paz industrial, propósitos cardinales en nuestras leyes laborales, S.I.U. de Puerto Rico v. Otis Elevator, 105 D.P.R., 832 (1977). Mientras que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que toda duda relacionada con la arbitrabilidad procesal debe resolverse a su favor. (Énfasis suplido) World Films, Inc. V. Paramount Picture Corp., 125 D.P.R., 352, 358 (1990); Mc Gregor - Doniaer v. Tribunal Supremo, 98 D.P.R., 864, 869 (1970). Tal ha sido la trayectoria en el ámbito federal. United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 80 S. Ct. 1347, 34 LA 561 (1960), United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 80 S. Ct. 1358, 34 LA 569 (1960).

Generalmente, el incumplimiento de los términos y el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querrela. Pues se pretende que la tramitación de los agravios, se atienda con prontitud y diligencia. Sobre este particular, el tratadista Owen Fairweather expresó lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as non-arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Because the parties have limited the cases that they agree to arbitrate according to the terms of the agreement, the arbitrator lacks authority to hear an untimely grievance. Arbitrators have dismissed grievances as untimely not only on the ground that

the arbitrator lacks authority to hear the grievance under the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievances should be heard promptly before evidence is lost and recollections have dimmed.¹⁰

Sin embargo, existen situaciones de hechos que presentan una excepción a la norma antes expresada. Algunas de éstas son:

1. Que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo.
2. Que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo.
3. El agravio no hubiera sido conocido, sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia.
4. La querrela hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo.
5. El patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio.
6. Que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querrela. (Énfasis suplido)
7. Que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.¹¹

¹⁰ O. Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1999. Página 123-124.

¹¹ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002, JTS 60, del 18 de abril de 2002, (Opinión de Conformidad Emitida por el Juez Asociado Señor Rivera Pérez)

Con frecuencia los árbitros y tratadistas han sostenido que el planteamiento de arbitrabilidad procesal debe presentarse en las etapas previas a la vista de arbitraje.

A tales efectos, el tratadista Owen Fairweather señaló:

Arbitrators sometimes hold that an employer that fails to assert a timeliness defense at the preliminary stages of the grievance waives the right to assert the defense at the latter stages.¹²

Sobre este aspecto el tratadista Marvin F. Hill Jr., sostiene:

If the challenge involves procedural arbitrability –a claim that the dispute is o arbitrable because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits- the better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration.¹³

Tal y como indicáramos, anteriormente, en el caso de autos, la PRT arguyó que la Unión radicó tardíamente la querrela de autos. Que la misma debió ser radicada como querrela entre las partes y no como una querrela en primera etapa, por tratarse de la violación a los derechos de la Hermandad consignados en el Convenio. Además, la Unión presentó la querrela en primera etapa y no se inició la misma con una comunicación del Presidente de la HIETEL. Ante dicho cuadro fáctico, alegadamente, no tenemos jurisdicción.

Analizados los planteamientos de índole procesal, de parte de la Compañía, consideramos que carecen de mérito, ya que la Compañía entró a discutir la querrela sin objetar, oportunamente, la tramitación de la misma. Por consiguiente, el hacer

¹² O. Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1999, pág 132.

¹³ Hill, Marvin Jr., Sinicropi, Anthony V., Evidence in Arbitration, 2nd ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, Inc. pág. 314-315.

dichos planteamiento el día de la audiencia resulta tardío y una renuncia a su derecho.

Dado lo anterior, entendemos no hace falta un análisis mayor sobre este aspecto de la controversia.

A la luz de las circunstancias del caso de marras, esta Ábitro tiene que permitirle a las partes que el caso se ventile en sus méritos. De esta manera, brindamos a las partes la oportunidad de utilizar el arbitraje como procedimiento adjudicativo para canalizar las disputas laborales.

Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos, anteriormente, consignados emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrella es arbitrable procesalmente.

SOBRE LOS MÉRITOS

La querrella de autos trata sobre la reclamación que hiciera la HIETEL a la Compañía, el 1ro. de diciembre de 2008. Según ésta, el supervisor Dan Thomas ordenó al empleado Gaspar López, afiliado a la HIETEL, le enseñara funciones de plazas HIETEL a personal de la Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET). Que las funciones de fabricar e instalar "patchcord" son exclusivas de la plaza de Técnicos de Instalación y Mantenimiento de la unidad contratante HIETEL. De manera que, con esta acción la Compañía está en violación al Artículo 22, Trabajo de la Unidad Contratante, Sección 3, del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. Entiende la Unión que las razones esgrimidas, por la Compañía, citamos:

“Hemos tenido que utilizar empleados de la UIET debido a que el volumen del trabajo ha crecido considerablemente y nuestro personal ha disminuido. Por lo que la querrela no procede.”

no son suficientes como para permitir la acción de parte de la PRT la cual atenta contra la unidad apropiada HIETEL. Según la Unión la explicación ofrecida por la Compañía para que personal de la HIETEL adiestrará a empleados UIET es demostrativo que dichas funciones no eran unas de naturaleza incidental. Que al ser una labor que se realizaba constantemente, el alto volumen de la demanda de ellas requería tener todo el personal HIETEL necesario en servicio. De manera que, si ésta conocía de su advenimiento y existencia, debió prepararse para ello y no mantener plazas vacantes.

Añadió que la PRT reconoció y así lo acordó, mediante el Convenio Colectivo, aquellas circunstancias excepcionales de tener que asignar trabajo de la unidad contratante a otro personal. Circunstancias que, alegó, no se configuraron en este caso. Ante tales hechos, solicitó que se determine que la PRT violó las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo vigente; le ordene a PRT el cese y desista de asignar las funciones en cuestión a empleados de la UIET; y ordene a PRT que tome las medidas necesarias para asignar las mismas únicamente, al personal HIETEL al cual pertenecen, conforme requieren los Convenios Colectivos aplicables.

La PRT, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo. Que la Sección 4, del Artículo 22 del Convenio Colectivo, claramente, dispone que las funciones de la plaza de Técnico de Instalación y Mantenimiento puedan ser transferidas de la HIETEL a otra unidad contratante. Añadió que el tirar y fabricar

cables –única tarea que la HIETEL- está reclamando en el presente caso, no es una tarea exclusiva de ésta.

Analizada la prueba presentada, por ambas partes, la misma demostró que no le asiste la razón a la HIETEL. No existe controversia de que en efecto la PRT utilizó empleado UIET para realizar trabajos de la HIETEL. El Exhibit 3 Conjunto, Querella en Primera Etapa, 1ro de diciembre de 2008, el señor Daniel Thomas, acepta haber recibido la querella originada por la Unión, su reclamo en la misma, a la vez que le informó, porque entiende no se violó el Artículo 22, Sección 3. Sobre el motivo para tal decisión le informó, citamos: “Hemos tenido que utilizar empleados de la U.I.E.T. debido a que el volumen del trabajo ha crecido considerablemente y nuestro personal ha disminuido. Por lo que la querella no procede.”

El Exhibit 5 Conjunto, de fecha 5 de diciembre de 2008, Contestación Querella Segunda Etapa, Violación Artículos 22, 3 y otros, el Ing. Federico Fernández, supervisor, reacciona a la querella originada por la Unión, y el porqué, según él, no procede la querella. En el documento cita la Sección 4, del Artículo 22, como la aplicable a la controversia y como el principio rector para su determinación. Entre las disposiciones citadas hace mención a aquella parte que dispone: “La Compañía podrá asignar trabajo de otras unidades contratantes a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en todas aquellas situaciones y circunstancias que no estén expresamente prohibidas y/o que estén permitidas en los convenios colectivos aplicables a dichas otras unidades contratantes...”

También le informó, que motivo dicha acción: "Nuestro departamento esta, sic, pasando por una situación inusual. Se jubilaron 3 empleados de la HIETEL y el volumen de trabajo por la expansión de la red GSM, la implantación de IPTV y la construcción de circuitos de clientes requieren utilizar personal de otra unidad contratante." Añadió el compromiso que existe de ambas partes para con su clientes para que la Compañía brinde un servicio rápido y eficiente, respondiendo adecuadamente a las necesidades y requerimiento de los clientes y así competir exitosamente para mantener trabajo seguro. Se reafirmó en que en virtud de la Sección 4 y de la acelerada evolución de la tecnología y de la naturaleza del mercado, la Compañía podrá asignar funciones de despacho, funciones de pruebas y funciones de Técnico de Instalación y Mantenimiento de Equipo de Transmisión y Servicios Especiales de la unidad contratante HIETEL a otra unidad contratante.

Durante su testimonio el ingeniero Fernández, testigo de la PRT, entre otras cosas, sostuvo su versión de que debido a que se habían retirado tres (3) empleados de la HIETEL fue necesario utilizar personal de UIET para cumplir con la demanda de trabajo que surgió. Así lo permite la Sección 4, del Artículo 22. Igualmente, enfatizó que con ello no se desplazó, cesantó o trasladó personal alguno que afectara la matrícula de la HIETEL.

Al analizar la Sección 4 del Artículo 22, Trabajo de la Unidad Contratante, se puede constatar que la misma, claramente, dispone que las funciones de la plaza de Técnico de Instalación y Mantenimiento puedan ser transferidas de la HIETEL a otra unidad contratante. Sobre el particular dispone:

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 pruebas 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 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.**

La Compañía podrá asignar trabajo de otras unidades contratantes a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en todas aquellas situaciones y circunstancias que no estén expresamente prohibidas y/o que estén permitidas en los convenios colectivos aplicables a dichas otras unidades contratantes. . . . (sic)

En ausencia de prueba, de parte de la Unión, que tienda a establecer que la Compañía violentó las circunstancias o situaciones acordadas por las partes, como prohibidas al momento de asignar labores. Las cuales están, claramente, consignadas en la Sección 4, del Artículo 22, del Convenio Colectivo. Es decir, que la asignación de labores compartidas de la unidad contratante HIETEL a miembros de otra unidad contratante - entiéndase UIET-, se utilizó para cesantear o trasladar empleados de HIETEL en clasificaciones con las funciones antes mencionadas, para que tales clasificaciones y plazas HIETEL se conviertan en clasificaciones y plazas de otra unidad contratante, o que tales clasificaciones y plazas fueron eliminadas, procede que se desestime la querrela.

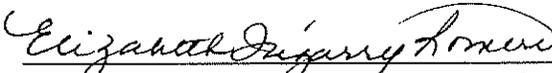
Por los fundamentos anteriormente expuestos, las contenciones de las partes, la prueba presentada, y el Convenio Colectivo, emitimos el siguiente:

LAUDO

La Compañía no violó el Artículo 22, Trabajo de la Unidad Contratante, del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela y se ordena el cierre con perjuicio del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 23 de mayo de 2014.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 23 de mayo de 2014, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA MARICARMEN ROSSY
ADMINISTRADORA LABORAL PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00924

LCDO PEDRO BUSÓ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
PUERTO RICO TELEPHONE CO
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR JOSÉ DAMIÁN DÍAZ
REPRESENTANTE HIETEL
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDA MARÍA E. SUÁREZ SANTOS
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ HIETEL
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
CONDOMINIO MIDTOWN OFICINA B-1
SAN JUAN PR 00918



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III