

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 COMPANY (Patrono o Compañía)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO : A-09-2321
UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión o UIET)	SOBRE : ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
	ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

I. INTRODUCCIÓN

El caso quedó sometido para su adjudicación mediante Alegatos, el 1ro. de marzo de 2013, fecha en que venció el término para radicar los escritos, según acordado por las partes.

La Puerto Rico Telephone, en adelante "la Compañía o PRT", compareció por conducto de su abogado el Lcdo. Daniel Brown Sáenz. La Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante la UIET o la Unión, estuvo representada por el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

PATRONO:

Que la Honorable Ábitro determine si en efecto la querella presentada por el empleado Víctor Ilarraza en contra de PRTC por el alegado acoso hostigamiento de parte de un supervisor es arbitrable sustantivamente. (sic)

UNIÓN:

Que la distinguida árbitro determine que la querella es arbitrable tanto en su aspecto procesal como en lo sustantivo. (sic)

De acuerdo con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, hemos determinado que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente o no.
De determinar que es arbitrable sustantivamente que determine si la misma es arbitrable procesalmente o no.
De resultar arbitrable procesalmente que proceda a señalar el caso para ver los méritos de la controversia.
De determinar en la negativa que se proceda a desestimar el caso.

III. DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. Para el momento en que ocurrieron los hechos, la relación entre las partes estaba regulada por un Convenio Colectivo cuya efectividad era del 18 de enero de 2006 al 17 de enero de 2011. **Exhibit A Conjunto.**
2. El 17 de abril de 2009, la UIET, en representación de su afiliado Víctor Ilarraza, en adelante el querellante, radicó una querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), donde el Querellante reclama haber sido objeto de acoso moral y

¹ 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 Ábitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Ábitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

laboral en el trabajo por su supervisor inmediato. Véase expediente Oficial del caso.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La PRT levantó como defensa un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva por entender que el caso de marras versa sobre la alegación de parte del Querellante de que ha sido objeto de un alegado hostigamiento laboral y/o acoso moral, por parte de su supervisor, acciones por las cuales desea reclamar la compensación de los daños alegadamente sufridos. De manera que, al Querellante alegar ser víctima de hostigamiento el NCA no es el foro adecuado para ventilar este tipo de controversia, ya que el propio Reglamento así lo establece. Alegó, que la obligación de arbitrar es una criatura de la negociación colectiva y una parte no puede ser obligada a arbitrar cualquier materia en ausencia de una obligación contractual que así lo disponga. Añadió que si el Querellante interesara presentar una reclamación en contra de PRT para recobrar daños por acciones que no están contempladas en leyes especiales, debe hacerlo al amparo de los Artículos 1802 y 1803 del Código Civil de Puerto Rico. En esa medida, la Compañía y la Unión no han delegado en este Honorable Foro la jurisdicción para ventilar reclamaciones de esa naturaleza. Añadió que, el Querellante pudo presentar su reclamación de hostigamiento ante los foros pertinentes como lo son: la UAD, el EEOC o la Rama Judicial. Por cuanto, si éste erró al no presentar su reclamación de hostigamiento ante dichos foros, ello no debe ser razón para que el NCA asuma jurisdicción en el caso de marras.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querella es arbitrable sustantivamente. Alegó que entre las partes existe un contrato sobre el cual se reclama una violación. Por tanto, toda querella al amparo del convenio colectivo es materia sustantiva que tienen que ventilarse y adjudicarse por medio del mecanismo que las partes acordaron para resolver sus disputas. Que los argumentos de la representación legal patronal, realizados mediante el Alegato escrito, no hacen prueba. Por lo que, no cumplió con su obligación de sentar algún testigo idóneo para probar su caso. Añadió que esa omisión a esta altura del caso no es subsanable. Por cuanto, el Patrono no probó su caso. Lo que obliga a la árbitro a determinar que la querella es arbitrable tanto procesal como sustantivamente.

Antes de iniciar nuestro análisis queremos expresar lo siguiente, el caso de autos quedó sometido mediante Alegatos. No obstante, la petición de ello vino de parte del representante legal de la UIET, quien solicitó que se le permitiera someter el caso mediante alegatos, por circunstancias fuera de su alcance (la cual no habremos de expresar para no violentar su privacidad). Ante tal petición el representante legal de la PRT, se allanó. De manera que, nos parece improcedente el argumento de parte del representante legal de la UIET al indicar que, "La obligación que tenía el patrono de sentar algún testigo idóneo para probar sus alegaciones no la cumplió. Esa omisión a esta altura del caso no es subsanable." **Alegato de la Unión, Página 2.**

En el caso de autos, la PRT levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Indicó que el Querellante se queja de un alegado hostigamiento laboral y acoso moral por parte de su supervisor. Sobre este tipo de reclamación el Artículo II del Reglamento del NCA en su Inciso (c), claramente, dispone que los casos de discrimen y hostigamiento

bajo la Ley 100 del 30 de junio del 1959, según enmendada, y el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles del 1964, según enmendada, no se ventilarán ante este Foro. Los mismos se ventilarán ante los tribunales o foros administrativos correspondientes.

Según nos expresáramos anteriormente, en torno a la arbitrabilidad sustantiva, el 22 de mayo de 2009, emitimos un Laudo en el caso número A-07-3292, Hospital Episcopal San Lucas II v. Unidad Laboral de Enfermeras (os) y empleados de la salud, en el cual expresamos lo siguiente:

La arbitrabilidad sustantiva de una querrela 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 afirmativos. El mecanismo o foro de arbitraje es establecido por vía contractual de las partes, del cual el árbitro deriva su autoridad.

Sobre el mismo tema, el distinguido Profesor Demetrio Fernández Quiñones, en su obra El Arbitraje Obrero Patronal, 378 (Forum 2000) ha manifestado que son varias las causas para determinar una arbitrabilidad sustantiva. Éstas son: i) que no haya un convenio colectivo vigente entre las partes; ii) que el convenio no comprenda el asunto que se plantea y por el cual se reclama el arbitraje; iii) la cláusula de arbitraje no comprende la materia que se plantea, y iv) que hay exclusiones específicas contenidas en el contrato o en el procedimiento de arbitraje que impiden que se recurra al mecanismo de arbitraje. Analizadas las causas aquí enunciadas concluimos que los incisos ii y iii resultan de aplicación al caso de autos. Además, tal y como alega el Patrono, el

Reglamento del NCA impide entrar a dilucidar el tipo de controversia ante nuestra consideración.

Por otro lado, al analizar el Convenio Colectivo, Anejo A Conjuntos, el cual estaba vigente al momento de la controversia, nada dispone sobre el particular.

Es claro que el procedimiento de arbitraje es una criatura de la negociación colectiva, la cual queda plasmada en el 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). También, es conocido, que las facultades del árbitro no son ilimitadas, ya que el propio convenio las cualifica y las limita. *Una parte no puede ser obligada a arbitrar cualquier materia en ausencia de una obligación contractual que así lo disponga.* Hospital Episcopal San Lucas II, supra.

Es altamente conocido, en el ámbito laboral que cualquier alegación de discrimen u hostigamiento que tenga un empleado contra un patrono se tiene que ventilar ante los foros correspondientes como lo son la Unidad Antidiscrimen, el Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), o la Rama judicial.

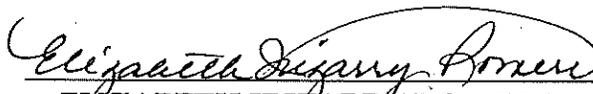
Por los fundamentos anteriormente expuestos concluimos que no tenemos jurisdicción para entender en la controversia de autos. Por cuanto, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La querrela de autos no es arbitrable sustantivamente, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 25 de marzo de 2013.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 25 de marzo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA MARÍA DEL C. ROSSY
ADMINISTRADORA LABORAL
TELFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00924

LCDO DANIEL BROWN SAENZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PRT
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR EDWARD SANCHEZ GAUTIER
PRESIDENTE UIET
CALLE 31 SO #755
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00921

LCDO OSCAR PINTADO RODRIGUEZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UIET
CONDominio MIDTOWN OFICINA 204
SAN JUAN PR 00918


LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III