



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P.O. BOX 14427
BO. OBRERO STA., SANTURCE, P. R. 00916-4427

TEL. 765-3535

EN EL CASO DE: *

CORPORACION DE COMUNICACIONES *
DE PUERTO RICO *
Querellada *

- Y - * CASO NUM. CA-91-18
D-96-1243 E

UNION INDEPENDIENTE DE *
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE *
COMUNICACIONES DE PUERTO RICO *
Querellante *

ANTE: Lcdo. Alberto Acevedo Colom
Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Roberto Ariel Fernández
Por la Corporación de Comunicaciones
de Puerto Rico

Lcda. Shirley Monge García
Por el Interés Público

El 15 de febrero de 1994 se emitió el Informe del Oficial Examinador, Lcdo. Alberto Acevedo Colom. En el mismo se recomienda la desestimación de la querrela expedida el 27 de enero de 1993.

El 28 de marzo de 1994, el representante legal de la Corporación de Comunicaciones de Puerto Rico, en adelante denominada la Corporación o la querrellada, radicó un escrito de Excepciones al Informe del Oficial Examinador. Por su parte, el Interés Público, representado por la Lcda. Leticia Rodríguez García,^{1/} presentó sus Excepciones al Informe del Oficial Examinador el 9 de mayo de 1994.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en este caso y por la presente se confirman por cuanto no se cometió error perjudicial alguno.

1./ La Lcda. Rodríguez García sustituyó a la Lcda. Shirley Monge García en esta etapa dada la renuncia de esta última a sus funciones en la Junta.

Luego de analizar el expediente completo del caso con la evidencia sometida y las argumentaciones de las partes, adoptamos las Determinaciones de Hechos y el análisis expuesto hasta la página 9 del Informe.^{2/}

No podemos estar de acuerdo, sin embargo, con el criterio del Oficial Examinador de que este caso no plantea una controversia de subcontratación sino una cuestión de clarificación de unidad apropiada^{3/} Veamos.

La Controversia:

Nos enfrentamos con un caso en el cual la Corporación comenzó a subcontratar personal en la división del Cuadro Telefónico de Caguas en 1986,^{4/} de acuerdo a tres Estipulaciones que firmaron la Unión y el Patrono para regir tal materia.^{5/} Esta situación continuó luego de firmarse el convenio colectivo con vigencia del 1 de octubre de 1989 al 30 de septiembre de 1992. Es desde la vigencia de este convenio que la unión comenzó a cuestionar las sub-contrataciones de personal "temporero" en el Cuadro Telefónico de Caguas. Se radicó el Cargo de epígrafe imputando al patrono violar el convenio colectivo. Argumenta la querellante que las Estipulaciones que durante un tiempo permitieron las sub-contrataciones, quedaron sin efecto con las disposiciones negociadas en 1989 para un nuevo convenio colectivo.

2./ Debe considerarse a la página 9 que la cita correcta en el escolio 7 debe leer: JRT v. ACAA, 107 DPR84 (1978).

3./ Informe del Oficial Examinador, a la página 10.

4./ Según surge de la contestación a la Querrela, suscrita por la representación legal de la Corporación el 20 de abril de 1993 y según la Estipulación de Hechos del 4 de mayo de 1993.

5./ Estipulaciones del 1 de agosto de 1986, 9 de junio de 1987 y 12 de noviembre de 1987. Véase Informe del Oficial Examinador, páginas 5-6 y Exhibits 1, 2 y 3 de la Unión.

El patrono querellado sostiene, por su parte, que las Estipulaciones operan "ex proprio vigore" y de manera independiente del convenio colectivo, por lo cual no incurrió en la práctica ilícita imputada.

ANALISIS

El derecho del patrono a subcontratar personal ha sido tema de intensos debates en el campo de las relaciones obrero-patronales. El problema que se ha presentado es cómo se puede mantener un balance entre el interés legítimo del patrono en la eficiencia en sus operaciones frente al interés legítimo de las uniones obreras de proteger la seguridad de empleo de su matrícula y la estabilidad del proceso de la negociación colectiva.^{6/}

La regla general ha consistido en permitir la subcontratación de personal siempre y cuando el convenio colectivo no imponga restricciones a esta práctica. Es durante el proceso de negociación colectiva y mediante la utilización efectiva de este mecanismo que las partes establecen de qué manera se llevarán a cabo las relaciones entre patronos y trabajadores, cuyo fin último es preservar la paz laboral. Es en la mesa de negociación donde se resuelven los conflictos existentes y donde se toman determinaciones, las cuales quedan plasmadas en el convenio colectivo que regirá en el taller de trabajo.

La Asamblea Legislativa ha reconocido, además de lo mencionado en el párrafo anterior, que la subcontratación unilateral es contraria a la política pública en lo que a las relaciones laborales se refiere. Por tal razón, se enmendó el Artículo 8, inciso (d), de la Ley, supra para disponer:

6./ Elkouri y Elkouri: How Arbitration Works. The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, 1985, p. 538.

"Artículo 8 --- Qué son Prácticas Ilícitas de Trabajo. -- (1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:.....

d) Rehúse negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva, sujeta a las disposiciones del Artículo 5. A los fines de la negociación colectiva, la subcontratación se considerará materia mandatoria de negociación."

(Subrayado nuestro)

Nuestro Honorable Tribunal Supremo ha reconocido la importancia de la sub-contratación como materia mandatoria de negociación. En J.R.T. v. A.E.E., 117 DPR 222, a la página 227 expresó:

"Esto implica que la materia de subcontratación quedará debidamente reglamentada -- de acuerdo a las cláusulas y condiciones que las partes tengan a bien estipular en su caso en particular -- en todo convenio colectivo que un patrono y una organización obrera finalmente suscriban en nuestra jurisdicción." (Subrayado nuestro).

Como expresa el Interés Público, en sus Excepciones al Informe a la página 9:

"Es de todos conocido que la subcontratación es una materia mandatoria de negociación, que mediante ésta se debaten grandes derechos o prerrogativas gerenciales. Precisamente, nos atrevemos a decir que resultan ser las áreas donde las partes rinden sus más elevados esfuerzos y luchas. A través de este tipo de cláusulas es que una empresa logra abaratar sus costos de producción. Por otro lado, para una sindical, ésta puede significar el mecanismo de estancamiento al crecimiento de la unidad y un desvío hacia fuentes extrañas de los ingresos económicos necesarios a esa matrícula. La importancia de esta área es de tal grado que nuestro poder de análisis tiene que ir más allá de la simpleza de un hecho abstracto. Hay que profundizar en el modo usual en que por lo general ocurren las cosas en esta materia. Se requiere el análisis comparativo de los documentos, la cronología de eventos en su otorgación, la búsqueda sobre la compatibilidad de éstos, o si ambos pueden coexistir con sus propias particularidades, dirigido a extraer la voluntad de las partes".

El convenio colectivo suscrito por las partes en este caso, con fecha de vigencia del 1 de octubre de 1989 al 30 de septiembre de 1992, recogió, describió y enumeró, en el Artículo XXVIII, las ocasiones en las cuales podría darse la subcontratación.

Las partes utilizaron el mecanismo de la negociación colectiva para considerar sus ofertas y demandas sobre la subcontratación. La política pública establece que es en el momento de la negociación donde se deben considerar los puntos de vista de ambos sectores. Esto no quiere decir que no se permitan acuerdos intermedios que faciliten y propulsen la armonía laboral. Pero es necesario recordar que el convenio colectivo es la ley entre las partes que lo suscriben y tiene preminencia sobre cualquier otro documento que resulte incompatible con aquél.

Las estipulaciones fueron acordadas con anterioridad a la firma del Convenio que comenzó a regir en octubre de 1989. Los convenios anteriores,^{7/} a diferencia del mencionado, no disponían o proveían una descripción específica de las divisiones en las cuales se podría subcontratar. Simplemente contenían una cláusula más bien de índole general estableciendo que se podía subcontratar siempre y cuando no se desplazara a trabajadores de la Corporación ni se impidiera el crecimiento de la unidad apropiada. En el convenio colectivo 1986-1989, el Artículo XXVII disponía:

7./ Cuando se firmaron las Estipulaciones, los convenios que regían las relaciones obrero-patronales tenían efectividad para los años 1983-1986 y 1986-1989.

"CONTRATACION

Durante la vigencia de este Convenio, la Autoridad podrá contratar labores, tareas, servicios y funciones siempre y cuando dicha contratación no desplace a trabajadores regulares de la Autoridad ni impida el crecimiento de la Unidad Apropiada.

Se hace formar parte del Convenio Colectivo la Estipulación otorgada el 16 de mayo de 1986 y se modifica su vigencia a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo."

En contraste, el convenio colectivo de 1989-1992 contenía un articulado extenso y detallado sobre "Contratación" prohibiendo la misma exceptuando ciertas y determinadas situaciones:

ARTICULO XXVIII CONTRATACION

Sección 1

Durante la vigencia de este convenio, la Autoridad podrá contratar labores, tareas, servicios y funciones siempre y cuando dicha contratación no desplace a trabajadores de la unidad apropiada, ni impida el crecimiento de ésta.

Sección 2

La contratación en las Divisiones de Instalaciones y Reparaciones, así como en la de Construcción de Planta Externa, se llevará a cabo a base de los siguientes criterios:

A- En las Divisiones de Instalaciones y Reparaciones de Guaynabo y Caguas, incluyendo los pueblos tributarios, la Autoridad asignará al personal unionado reparaciones de carácter rutinario. Se dispone que el trabajo no rutinario es la reparación de instalaciones telefónicas que sean rechazadas por un Inspector de facilidades telefónicas o Supervisor de la Autoridad y que hayan sido efectuadas por contratistas durante la vigencia del presente convenio.

Lo anterior no conllevará que los empleados unionados se nieguen a realizar trabajo no rutinario cuando la Autoridad por necesidades del servicio les requiera realizar los mismos.

Se aclara que la Autoridad en las Divisiones de Instalaciones y Reparaciones utilizará contratistas cuando el personal existente no pueda cubrir el trabajo debido a ausencias o licencias, excepto vacaciones regulares, de forma que no se pueda cumplir razonablemente los requerimientos del servicio o cuando se registre un aumento en el volumen de trabajo en exceso de lo normal, no pudiéndose cubrir el mismo con el personal unionado de la División afectada y el trabajo sea de duración específica (temporero) que requiera la utilización de vehículos, herramientas o equipo especializado y/o materiales o en emergencias.

Una vez se normalice(n) la o las circunstancias que se recoge(n) en este artículo, la Autoridad prescindirá de la subcontratación, pero de repetirse la o las circunstancias, la Autoridad volverá a subcontratar de conformidad con este artículo.

B- La Autoridad en la División de Construcción de Planta Externa utilizará las brigadas de empleados unionados (Celadores de Líneas, Empalmadores de Cables, Auxiliares de Trabajos Diestros) para trabajos livianos. Se aclara que el personal unionado no se negará a realizar trabajo de construcción y/o mantenimiento de Planta Externa que no sea liviano cuando la Autoridad así lo requiera en todos los pueblos que sirve. La Autoridad utilizará contratistas cuando el personal existente no pueda cubrir el trabajo debido a ausencias o licencias, excepto vacaciones regulares, de forma que no se pueda cumplir razonablemente los requerimientos del servicio o cuando se registre un aumento en el volumen de trabajo en exceso de lo normal, no pudiéndose cubrir el mismo con el personal unionado de la División afectada y el trabajo sea de duración específica (temporero) que requiera la utilización de vehículos, herramientas o equipo especializado y/o materiales o en emergencias.

Una vez se normalice(n) la o las circunstancias que se recoge(n) en este artículo, la Autoridad prescindirá de la subcontratación, pero de repetirse la o

las circunstancias, la Autoridad volverá a subcontratar de conformidad con este artículo.

Sección 3

En los casos que la Autoridad subcontrate en virtud de lo dispuesto en este artículo, notificará al Secretario General de la Unión en o antes de transcurrir los próximos cinco (5) días laborables de haberse efectuado la contratación. Dicha notificación será por correo certificado o personalmente donde se informarán las razones de la contratación, duración aproximada, el personal utilizado y el pueblo donde se realizará la misma.

Sección 4

Los siguientes términos se definen con el propósito de facilitar la interpretación de este artículo:

A - Emergencia - aquellas situaciones donde por razones ajenas o fuera del control o previsión de la autoridad, se interrumpe o sea inminente la interrupción en la continuidad del servicio, donde el trabajo sea de tal naturaleza que exceda las facilidades y recursos del personal unionado que se esté dedicando a las funciones objeto de la emergencia para llevarlo a cabo dentro de un período de tiempo razonable.

B - Trabajos eventuales de construcción no livianos - los trabajos eventuales de construcción no livianos son aquellos que no pueden ser realizados por las brigadas regulares de la Autoridad, de carácter temporero, no rutinario y que por sus características requiera el uso de equipos cuya adquisición no se justifique.

C - Contratación o subcontratación- comprende cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquier otra modalidad formal o informal de subcontratación o contratación.

Sección 5

La Autoridad no podrá eliminar ni congelar ningún puesto donde tenga personal bajo contrato o subcontratación.

Sección 6

La Autoridad dará prioridad a la publicación y adjudicación de plazas vacantes en los puestos de Instalador-

Reparador de Estaciones Telefónicas, Celador de Líneas, Empalmador de Cables y Auxiliar en Trabajos Diestros en las Divisiones de Instalaciones y Reparaciones, así como en la de Construcción de Planta Externa.

Del récord surge con diáfana claridad que las partes tuvieron, en el proceso de negociación del convenio que comenzaría a regir en el 1989, oportunidad ilimitada de presentar sus ofertas y contra ofertas y que por ende, en el convenio colectivo quedaron plasmados los acuerdos alcanzados.

Sostiene el patrono que no empece lo negociado en la cláusula XXVIII del convenio colectivo 1989-1992, subsisten las cláusulas de las Estipulaciones firmadas durante la vigencia de los dos convenios colectivos anteriores.

La Estipulación del 1 de agosto de 1986 disponía:

"1. Que la Autoridad utilizará personal a tiempo parcial en las operaciones del Cuadro Telefónico.

2. Que el propósito de emplear a estas personas es para aliviar la situación de jornada de trabajo del personal unionado que trabaja en las operaciones del Cuadro Telefónico.

3. Que ese personal no trabajará más allá de 20 horas a la semana.

4. Que estos empleados a tiempo parcial no desplazarán al personal unionado que trabaja en la División de Operaciones Tráfico Telefónico. Los turnos asignados a este personal a tiempo parcial no podrán afectar la distribución de turnos por antigüedad. Es decir, estos turnos asignados al trabajador a tiempo parcial no podrán perjudicar la asignación de turno que se haga al empleado unionado de conformidad con la cláusula de Jornada de Trabajo.

5. Que esta Estipulación se otorga en aras de preservar las mejores relaciones laborales y para mejorar los servicios del Cuadro Telefónico y las condiciones de trabajo del personal que allí labora."

La Estipulación del 9 de junio de 1987 disponía:

"1. Que el 1 de agosto de 1986 las partes comparecientes otorgaron una Estipulación para que la Autoridad pudiera contratar personas a jornada parcial, las cuales no estarían incluídas dentro de la unidad apropiada de negociación colectiva.

2. Que se estableció un límite en la jornada de trabajo de estas personas a unas 20 horas semanales.

3. Que durante la época de verano y en el período navideño el personal unionado que labora en la División de Tráfico Telefónico tiene pautadas sus vacaciones regulares.

4. Que el propósito de atender con celeridad las necesidades de servicio que se generan por la situación expuesta en la cláusula anterior, se enmienda la Estipulación del 1 de agosto de 1986 para que la Autoridad pueda extender en los meses de junio y julio y de diciembre y enero, la jornada semanal de trabajo a 37-1/2 horas semanales.

5. Que el presente acuerdo no afecta en modo alguno la asignación de turnos al personal unionado el cual se continuará implantando de conformidad con las cláusulas de la Estipulación del 1 de agosto de 1986 y del Convenio Colectivo Vigente."

Mediante Estipulación del 12 de noviembre de 1987 se modificaron los horarios de trabajo del personal de Cuadro Telefónico, se dispuso que continuarían vigentes las dos estipulaciones antes referidas en todo aquello que no fuera contrario a lo acordado en esta tercera estipulación y se

acordó aumentar a treinta (30) el número de personas que podrían ser contratadas por el patrono bajo tales estipulaciones.

En el Análisis de su Informe, el Juez Administrativo expresó que las estipulaciones subsistieron a pesar de las cláusulas del convenio colectivo que se negoció posteriormente ya que éste no contiene una cláusula que expresamente las deje sin efecto. Expresó, además, que la cláusula contractual en cuestión más bien autoriza de manera general la contratación y que la única limitación es que no impida el crecimiento de la unidad apropiada. Por su parte, el patrono argumentó que: "la cláusula le da una amplia facultad a la Corporación para contratar, sin limitarla a una división en particular. La única limitación es la contenida expresamente en la cláusula".^{8/} No podemos estar de acuerdo con esta interpretación.

Según lo concebimos, la única forma en que una Estipulación sin fecha de expiración puede subsistir frente a un convenio colectivo posteriormente negociado es que sus cláusulas no sean incompatibles entre sí. Como bien se expresa en las Excepciones al Informe:

"... Dentro de este cuadro donde la ley es el convenio de 1989, la manera factible para que pudiese coexistir con un acuerdo o estipulación practicada con anterioridad, según entendemos, es que ésta debería gozar de cualidades funcionales independientes cuyas cláusulas no riñeran con el convenio colectivo posterior y de vigencia claramente especificada, porque la ley entre las partes es el convenio colectivo y, como toda ley, lo que no está contemplado por excepción se regula por el cuerpo u ordenamiento general."^{9/}

8./ Memorando de Derecho del patrono del 14 de mayo de 1993, página 6.

9./ Excepciones al Informe del Juez Administrativo suscrito por la Lcda. Leticia Rodríguez García, pp. 10-11.

En la consideración de esta controversia resulta inescapable tener en cuenta algunos principios cardinales de Derecho, a saber: a) que los convenios colectivos por tiempo indefinido no son favorecidos en este campo^{10/} y entendemos que bajo el mismo quedan incluidos los acuerdos y estipulaciones; b) que en la interpretación de un convenio colectivo, ley o contrato, éstos no deben examinarse desarticuladamente.^{11/}

En el caso de autos surge claramente que las estipulaciones en controversia no tiene fecha de vigencia, fueron suscritas con anterioridad al convenio colectivo de 1989-1992, las disposiciones del Artículo XXVIII de éste no armonizan con lo estipulado anteriormente por lo que prevalece el convenio colectivo frente a las estipulaciones. Resulta notable que durante la audiencia pública el patrono no produjo ningún testigo que hubiese formado parte del Comité Negociador del convenio colectivo 1989-1992, mientras que la unión querellante produjo el testimonio incontrovertido de su Presidente, el Sr. Juan Vélez. Este formó parte del Comité Negociador del convenio 1989-1992, explicó que durante el proceso de negociación, la unión no quería - inicialmente - ninguna sub-contratación. Poco a poco fueron cediendo para permitir ciertas excepciones. Según testificó, la única excepción que solicitó y obtuvo el patrono fue por razón de empleados en licencias o ausencias para la División de Instalación y Reparaciones de Caguas y Guaynabo y para la División de Construcción de Planta Externa.^{12/}

10./ A.M.A. v. J.R.T.114 DPR 844 (1983).

11./ J.R.T. v. Junta Administrativa de los Muelles de Ponce, 88 JTS 117. Excepciones al Informe, páginas 2-3; F.S.E. v. J.R.T. 111 DPR 520 (1981).

12./ Transcripción Oficial, págs. 28-29; Artículo XXVIII del convenio colectivo 1989-1992.

A la fecha de la audiencia, existían diecinueve (19) vacantes y no se había realizado gestión alguna para "descongelarlas" a pesar del problema que les ocasionaba el ausentismo.13/

Por otra parte, el convenio colectivo proveía en su Artículo VIII para nombramientos de emergencia, de carácter temporero para cubrir ausencias o licencias de empleados o aumento en el volumen de trabajo así como para cubrir proyectos especiales que no tomaran más de un año y que no justificaran el crear puestos permanentes. Estas mismas razones eran las que el patrono argumentó para justificar la vigencia indefinida de las estipulaciones anteriores.

Entendemos que la cláusula contractual busca esencialmente permitir la sub-contratación sólo por vía de excepción para ciertas circunstancias específicas que se negociaron, y siempre bajo la premisa fundamental de que no se impidiera el crecimiento de la unidad apropiada. La actuación del patrono al continuar sub-contratando conforme los hechos de este caso, tuvo el efecto de que coexistía personal de la unidad apropiada con personal contratado que realizaban las mismas funciones de los unionados mientras continuaban vacantes otros puestos de la unidad apropiada. El impedimento al crecimiento de la unidad apropiada, resulta evidente, y consecuentemente, la violación del convenio colectivo.

En su Contestación a la Querella, el patrono levantó como defensa afirmativa lo siguiente:

"La controversia que dio lugar a la querella fue resuelta por un árbitro mediante laudo de arbitraje emitido el 12 de febrero de 1991 en el Caso Núm. A-1935. Según el Convenio Colectivo

13./ Transcripción Oficial, págs. 36, 65.

entonces vigente, Artículo XIII, Sección 3(c), la decisión del árbitro es final y obligatoria para las partes".14/

La posición del patrono argumentando lo anterior está contenida en una serie de escritos que obran en el expediente, incluyendo las Excepciones al Informe del Juez Administrativo. En esencia, se afirma que esta Junta carece de jurisdicción para dilucidar la controversia de epígrafe porque ésta ya fue objeto de un laudo que es final y firme, no revisado judicialmente. Se nos argumenta que conforme ha expresado nuestro Tribunal Supremo, la Junta no tiene facultad para revisar un laudo. Este es ya "cosa juzgada" para la Junta. No acatar esto sería relitigar algo que ya es final, violentando la política pública de que las controversias se resuelvan con rapidez. También se dice que es aplicable la doctrina de "cosa juzgada" porque inicialmente, el Cargo de epígrafe fue objeto de un Aviso de Desestimación del Presidente que fue confirmado por la Junta ante una solicitud de Revisión instada por la querellante. Como la unión no solicitó revisión judicial de tal determinación, continúa argumentando el patrono, la Junta no podía "motu proprio" reabrir el caso y ordenar expedir querrela. Haberlo hecho fue erróneo, a su juicio. Aduce, además, que al reabrir el caso de prácticas ilícitas, se violó la política pública de que el arbitraje es el mejor medio para resolver las disputas obrero-patronales y el laudo que culmina el proceso sólo puede ser revisado en los tribunales, lo cual no se hizo aquí. Expresa el patrono que la unión incurrió en práctica ilícita de violación de convenio colectivo al no aceptar el laudo final que no impugnó judicialmente, optando por radicar en la Junta el caso de autos para relitigar la controversia. Concluye la

14./ También se adujo "Cosa Juzgada" como defensa afirmativa, y que la unión estaba impedida de ventilar nuevamente la controversia.

parte querellada que en este caso no se amerita apartarse de la norma de abstención.

Veamos el laudo que origina estos argumentos y nuestra determinación al respecto:

El 13 de febrero de 1991, el Arbitro Eddie Otero emitió un laudo en el caso número A-1935 en la controversia del personal por contrato en el cuadro telefónico. En el laudo, el árbitro acogió el argumento del patrono de que el foro de arbitraje no tenía jurisdicción sobre la controversia planteada por la unión. El laudo recoge la argumentación del patrono citándola, de la cual procede destacar la siguiente parte:

"Frente al cuadro expuesto insistimos que la Unión solapadamente busca acceso en el foro de arbitraje con el pretexto de la subcontratación, cuando realmente lo que pretende es que se incluya dentro de la Unidad Apropriada al personal que labora a tiempo parcial. De conformidad con el Artículo III, Inciso b, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje sostenemos que la querella no es arbitrable por estar conformada por una controversia hipotética y/o que va dirigida a una clarificación o determinación sobre la Unidad Apropriada de Negociación Colectiva. Sobre este último aspecto el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que es la Junta de Relaciones del Trabajo el organismo con la jurisdicción exclusiva sobre controversias sobre la Unidad Apropriada de Negociación (F.S.E. v. J.R.T. 111 DPR 505 (1981))."

Luego, el árbitro expresa lo siguiente:

"Ciertamente concurrimos con la contención de la querellada de que los acuerdos concertados mediante las estipulaciones del 1 de agosto de 1986, de junio de 1987 y la del 12 de noviembre de 1987 (y que hoy impugna la promovente tras invocar las disposiciones del Convenio Colectivo que alegadamente prohíben la contratación de empleados temporeros); operan "ex proprio vigore".

De ahí que la contención de la promovente de impugnar tales acuerdos se torne en improcedente pues en todo caso su planteamiento respecto a si el

personal temporero que por virtud de dichas estipulaciones es contratado por la Autoridad, debe o no estar cubierto por el Convenio Colectivo vigente es un issue cuya resolución le compete a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y no al foro de arbitraje, por tratarse de un asunto de jurisdicción exclusiva de dicho foro.

.....
.....
En virtud de todo lo cual, se resuelve que la querrela que nos ocupa no es arbitrable sustantivamente. En su consecuencia, se desestima la misma."

Aunque resulta innegable que el criterio del árbitro era en el sentido de que las estipulaciones operaban ex proprio vigore, lo cierto es que este funcionario estimó la controversia como una relacionada con la unidad apropiada por lo que la unión debía acudir a esta Junta que es el foro con la jurisdicción exclusiva para ello.

La unión radicó el Cargo de epígrafe que, inicialmente, fue objeto de Aviso de Desestimación e incluso la Junta confirmó tal desestimación^{15/} bajo la errónea percepción de que era una cuestión solamente de unidad apropiada. Al entonces instruir a la querellante para radicar un caso de clarificación de unidad apropiada (caso denominado "PC"),^{16/} tuvimos oportunidad de percatarnos de que la controversia no era sobre clarificación de unidad sino sobre práctica ilícita de trabajo de violación de convenio colectivo mediante sub-contratación. Al así reconocer que erramos, era de justicia ordenar el cierre del caso "PC" y ordenar a su vez la reapertura del de epígrafe. Nada hay en la Ley o el Reglamento que lo prohíba.

La controversia hubiese sido sobre unidad apropiada si lo que hubiese planteado la unión fuera que los empleados temporeros (contratados bajo la autoridad de las estipulaciones) pasaran a formar parte de la unidad

15./ El 8 de enero de 1992.

16./ La unión radicó el PC que llevó el número 92-6.

apropiada. Pero la controversia no era ésa, sino que se pretendía que cesaran las contrataciones y se reclutara personal para las plazas vacantes comprendidas ya dentro de la unidad. Todo ello, bajo el entendido de que el convenio colectivo 1989-1992 prohibía tales contrataciones de personal temporero no-unionado.

La errónea percepción del árbitro sobre la naturaleza de la controversia ante sí le cerró las puertas a la unión en el procedimiento de arbitraje al resolverse que no podía arbitrarse sustantivamente, desestimando la misma. Esto es, el árbitro se declaró sin jurisdicción para pasar juicio en su fondo sobre la controversia.

Ante estas circunstancias, es impropio la defensa de falta de jurisdicción de la Junta por la mera existencia del laudo en cuestión. Sabido es que bajo el Artículo 7 (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 LPRA 68(a):

"La Junta tendrá facultad, según se dispone más adelante en la presente, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención" (énfasis nuestro).

A pesar de la citada disposición estatutaria, la Junta ha adoptado la doctrina sobre agotamiento de remedios mediante la cual se abstiene de ejercer la jurisdicción que posee de manera exclusiva en aras de la política pública de que las partes tengan la oportunidad de resolver en primera instancia, entre ellos, las controversias mediante mecanismos internos contractuales los cuales son de naturaleza menos adversativa. Esta doctrina, con sus excepciones ha sido avalada por nuestro más Alto

Tribunal.^{17/} La existencia de los mecanismos contractuales sobre quejas y agravios no priva a la Junta de su jurisdicción exclusiva.^{18/}

En el caso de autos, se agotaron los remedios quedando la unión desprovista de foro arbitral para dilucidar en sus méritos la controversia desde la perspectiva de violación de convenio colectivo. Nótese que el laudo emitido es uno que declara como "no-arbitrable" la controversia. Distinto sería si hubiese considerado la misma como arbitrable y la hubiese analizado como materia contractual, concluyendo - con jurisdicción sobre la materia - que no se había violado el convenio colectivo. Pero esto último no fue lo que declaró el árbitro.

Normalmente, la Junta no atiende controversias sobre violación de convenio colectivo que ya han sido objeto de un laudo de arbitraje. Aunque prima facie parece ser que la Junta ha impugnado y dejado sin valor un laudo que no fue revisado judicialmente, entendemos que ello se justifica por vía de excepción en este caso. Reiteramos: 1. Estatutaria y jurisprudencialmente, la Junta no queda privada de su jurisdicción exclusiva ante otros mecanismos de ajuste o prevención; 2. Se trata aquí de un laudo cuya determinación resolutive consiste en: ausencia de arbitrabilidad sustantiva de la querrela; 3. El contenido de la controversia se prestaba para una errónea percepción sobre su verdadera naturaleza, confundiéndose con otro tipo de procedimiento que es de la jurisdicción exclusiva de la Junta; 4. Aunque el laudo no fue impugnado judicialmente, considerando que

17./ J.R.T. v. Simmons Int'l Ltd. 78 DPR 375; J.R.T. v. ACAA 107 DPR 84; Pagán v. Fundación Hospital Dr. Píla 83 JTS 47, entre otros.

18./ J.R.T. v. ACAA, supra. Véase también el caso Corporación Azucarera de Puerto Rico, Decisión y Orden 987 del 21 de junio de 1984.

los tribunales no poseen el conocimiento especializado sobre la materia bajo nuestro estatuto creemos que en dicho foro se hubiese podido frustrar la política pública que nos está encomendada; 5. Cuando el árbitro optó por declarar que no tenía jurisdicción sobre la controversia para adjudicarla, a cualquier criterio personal suyo contenido en la parte expositiva del documento de laudo no puede adscribirsele categoría de "adjudicación final y firme" sobre tal controversia, mucho menos con carácter de "cosa juzgada" como sostiene el patrono; 6. Aunque entendamos que el árbitro sí tenía jurisdicción para resolver la controversia, lo cierto es que al éste determinar que no la tenía, la unión querellante - habiendo así agotado los remedios contractuales - tenía todo el derecho de traer ante nos su controversia.

Contrario al criterio del patrono, no se ha violentado aquí la política pública ya que por resolver con premura como cuestión de política pública, no se puede perpetuar una injusticia ni privar a una parte de "su día en corte". Por otra parte, no hemos negado que el arbitraje sea el mejor medio para resolver las disputas obrero-patronales, sino que en este caso el propio arbitraje se declaró sin jurisdicción sobre el asunto correspondiendo entonces a la Junta ejercer su jurisdicción exclusiva. No siendo el laudo una adjudicación en los méritos de la controversia como cuestión contractual, la unión actuó correctamente al acudir ante la Junta en lugar de al tribunal para la impugnación del laudo.

Aunque consideramos incongruente o inconsistente la redacción del laudo, lo importante es su parte determinativa de que el asunto sometídole no era arbitrable sustantivamente, lo cual dió lugar a que se ventilara en nuestro foro.

A la luz de todo lo anterior y en virtud del Artículo 9(1)(b) de nuestra Ley, se emiten las siguientes:

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. La Querellada:

La Corporación de Comunicaciones de Puerto Rico es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y constituye un "patrono" al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Artículo 2(2) y (11).^{19/}

II. La Práctica Ilícita de Trabajo:

La Unión Indendiente de Empleados de la Autoridad de Comunicaciones, desde el 1992 conocida como Unión de Trabajadores de Comunicaciones de Puerto Rico, constituye una organización obrera en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley, supra,^{20/}

III. La Práctica Ilícita de Trabajo:

Al subcontratar trabajadores para realizar labores en la División de Tráfico Telefónico de Caguas, violentando las disposiciones del Artículo XXVIII del Convenio Colectivo de 1989-1992, la Corporación de Comunicaciones incurrió en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8, Sección 1(f)^{21/} de la Ley.

Al amparo de lo dispuesto en el Artículo 9(1)(b) de la Ley y en virtud de las conclusiones de Hechos y de Derecho en el caso de epígrafe, se emite la siguiente:

19./ Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, Artículo 2(2) y (11).

20./ Id. Artículo 2(10).

21./ Ley Núm. 130, supra, Artículo 8: "Artículo 8 - Qué son Prácticas Ilícitas de Trabajo (1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individual o concertadamente con otros:...(f) Viole los términos de un convenio colectivo..."

ORDEN

La Corporación de Comunicaciones, sus agentes oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de la práctica de subcontratar personal para trabajar en la División de Tráfico Telefónico de Caguas.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Regirse estrictamente por las disposiciones sobre subcontratación contenidas en el convenio colectivo.

b) Cubrir plazas vacantes de la unidad apropiada que tienen tareas como las que fueron sub-contratadas ilegalmente.

3. Informar al Presidente de la Junta, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación, las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado.

4. Fijar en sitios visibles a sus empleados, copias del Aviso que se une a la presente Decisión y Orden.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley Núm. 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una Moción de Reconsideración.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de marzo de 1996.



Estanislao García Vázquez
Estanislao García Vázquez
Miembro Asociado

Salvador Cordero Hernández
Salvador Cordero Hernández
Miembro Asociado

El Presidente, Lcdo. Luis P. Nevares Zavala, no participó.

N O T I F I C A C I O N

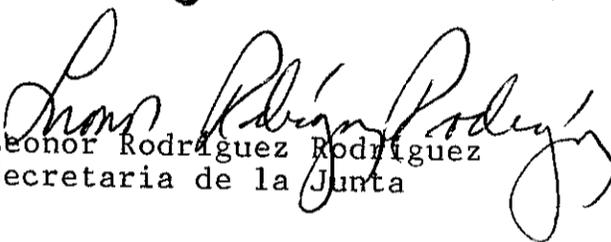
Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente **DECISION Y ORDEN** a:

1. Lcdo. Roberto Ariel Fernández
GOLDMAN, ANTONNETTI, CORDOVA & AXTMAYER
PO Box 70364
San Juan, Puerto Rico 00936-0364

Y por correo ordinario a:

2. Lcdo. José Carreras Rovira
Edificio Midtown Oficina 206
Avenida Muñoz Rivera 421
Hato Rey, Puerto Rico 00918
3. Sr. Juan Vélez
Unión Independiente de Empleados
Autoridad de Comunicaciones
Apartado 8865
Santurce, Puerto Rico 00910
4. Lcda. Leticia Rodríguez García
Directora, División Legal
Junta de Relaciones del Trabajo
de Puerto Rico (a la mano)

En San Juan, Puerto Rico, a *25* de marzo de 1996.


Leonor Rodríguez Rodríguez
Secretaria de la Junta



JUNTA RELACIONES DEL TRABAJO
DE PUERTO RICO

CASO NUM. CA-91-18
D-96- 1243

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y a los fines de hacer cumplir los propósitos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOSOTROS, la Corporación de Comunicaciones de Puerto Rico, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios notificamos a todos nuestros empleados que:

Cesaremos y desistiremos de la práctica de sub-contratar personal para la División de Tráfico Telefónico de Caguas.

Nos regiremos estrictamente por las disposiciones sobre sub-contratación contenidas en el convenio colectivo.

Cubriremos plazas vacantes de la unidad apropiada que tienen tareas como las que fueron sub-contratadas ilegalmente.

Corporación de Comunicaciones de Puerto Rico

Por: _____

Título

Fecha:

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.