

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PR 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE  
COMPANY, (PRTC)  
(Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS,  
(HIETEL)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-2351  
SOBRE: Suspensión  
Sr. Wilfredo León

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico, el 23 de septiembre de 2014. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 5 de diciembre de 2014.

Por la Puerto Rico Telephone Company, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Pedro Busó, asesor legal y portavoz; la señora Sheilie Rosa, representante; y los señores Jorge Berríos y Glorimer Díaz, en calidad de testigos.

Por la Hermandad Independiente De Empleados Telefónicos, en adelante "la Unión", comparecieron: la Lcda. Vanessa Marzán, asesora legal y portavoz; el señor José Kortright, representante y testigo; el señor Wilfredo León, querellante; y la señora Carolina Mojica, testigo.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### Por el Patrono:

Que este Honorable foro determine si la suspensión de dos (2) días que fue impuesta al Sr. William León y negociada con la Unión estuvo justificada. Que el laudo emitido sea conforme a derecho.

### Por la Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si la suspensión del Sr. Wilfredo León, emitida el 4 de enero de 2013, fue o no justificada a la luz del convenio colectivo. De determinarse que fue injustificada, que se ordene la eliminación de dicha acción disciplinaria del expediente del querellante, se le pague los haberes dejados de percibir durante los dos (2) días de suspensión junto al cálculo de los intereses aplicables, se elimine del expediente y se ordene al patrono el cese y desista de dicha conducta.

De determinarse que procedía una acción disciplinaria, se determine si la acción impuesta por el patrono fue excesiva y arbitraria. De determinar que la acción impuesta fue excesiva, que se determine la acción correspondiente y decrete el pago de los haberes dejados de percibir por el querellante durante la suspensión injustificada.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

### SUMISIÓN

Que la Árbítro determine de acuerdo a los hechos probados y al convenio colectivo vigente entre las partes, si se justifica o no la suspensión de dos (2) días laborables impuesta a la

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

querellante. De determinar que no, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### 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.

##### 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 querella que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborables desde que surja la querella 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 querella y tratar de resolver la misma. El Supervisor tendrá hasta cinco (5) días laborables, a partir de haberse recibido la querella, para contestar la misma.

##### Segunda Etapa

De no estar conforme la Hermandad o el empleado con la decisión en el caso, o transcurso el término para contestar, se apelará la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al jefe inmediato

del Supervisor correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para contestar la querella. 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 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 período 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 querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella 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 querella cuando las alegaciones de la querella así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querella. 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 querella, el Director del Departamento de Recurso 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. La 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 querella 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 querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella 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 de 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 trascurrido 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 Recurso 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. OPINIÓN**

En el caso de autos no existe controversia en cuanto los hechos que propiciaron la acción disciplinaria. El asunto a resolver es si procede o no la suspensión de dos (2) días laborables impuesta al querellante. Esto, luego de que la PRTC y la HIETEL negociaron y acordaron, en etapa pre-arbitral, la reducción de la acción disciplinaria; la cual paso a ser de quince (15) días a dos (2) días.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

El Convenio Colectivo en su Artículo 57, supra, en lo pertinente trata sobre el Procedimiento para Querellas, el cual establece los pasos a seguir durante la etapa pre-arbitral cuando surge la queja y/o querella, y su consecuente análisis y discusión entre las partes para la resolución de la misma. Luego entonces, de las partes no haber llegado a un acuerdo, también el Artículo dispone el proceso arbitral, donde un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo entrará a dilucidar la controversia que no fue resuelta en la etapa anterior.

En el caso de autos, las partes tuvieron la oportunidad de dialogar en la etapa pre-arbitral sobre la acción disciplinaria impuesta al querellante. Que como consecuencia de esas conversaciones se alcanzó un acuerdo; donde la PRTC redujo la acción disciplinaria impuesta de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo a dos (2) días, y la HIETEL aceptó dicho acuerdo. Así las cosas, las partes pactaron y firmaron el acuerdo alcanzado.<sup>2</sup>

El entrar a dirimir la controversia traída ante nos, soslayaría dos aspectos primordiales de la negociación colectiva. El primer aspecto sería, el pacto y/o compromiso de las partes al momento de negociar y contratar ese acuerdo final por el que se regirán, conocido como el Convenio Colectivo. El segundo aspecto sería la jurisdicción del árbitro; dado que de acuerdo al Convenio Colectivo entre la PRTC y la

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 de la Compañía.

HIETEL, el árbitro solo tiene la facultad de atender una querrela que no haya sido resuelta en la etapa pre-arbitral. Lo cual en éste caso ocurrió.

El volver a pasar juicio sobre una controversia que ya fue evaluada y resuelta por las propias partes, sería sumamente perjudicial para las partes y del procedimiento de quejas y agravios ya que los asuntos y/o acuerdos nunca serían finales.<sup>3</sup> Dichas acciones harían del proceso pre-arbitral uno innecesario y costoso.

Ante tales circunstancias, concurrimos que en Puerto Rico la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una "razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 D. P. R. 846 (1970). Siendo los convenios colectivos la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963). Así las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975).

---

<sup>3</sup> Fairweather's, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed. (1999), pgs. 153-154.

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). El no hacerlo, sería contraproducente con esas mismas partes que buscan que sus casos sean atendidos de una manera justa y rápida; brindándole así las garantías provistas dentro de los procesos negociados y acordados en todo Convenio Colectivo.

A tenor con los fundamentos antes esbozados, se desestima la querella.

#### IV. LAUDO

Se desestima la querella.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de abril de 2015.

  
MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

drc

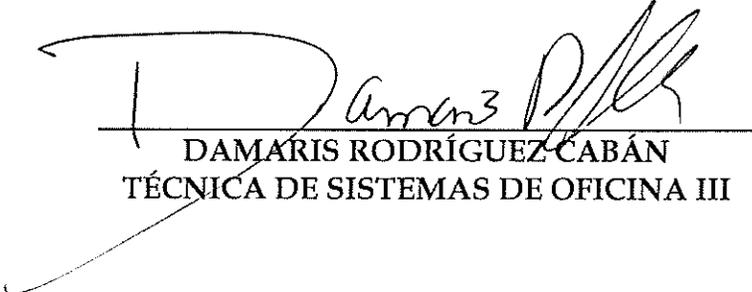
**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 15 de abril de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO PEDRO A. BUSÓ GARCÍA  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA SHEILIE ROSA  
TELFÓNICA DE PUERTO RICO  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA VANESSA MARZÁN HERNÁNDEZ  
MARZÁN & GONCÁLEZ PSC  
400 CALLE CALAF SUITE 459  
SAN JUAN PR 00918-1314

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



Damaris R/C

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III