

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**  
Compañía

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**  
Unión

**CASO NÚM. A-03-1374  
SOBRE: DESPIDO  
PEDRO O. MEDINA**

**CASO NÚM. A-03-1940  
SOBRE: DESPIDO  
CATALINO ARROYO**

**CASO NÚM. A-03-1595  
SOBRE: DESPIDO  
JEFFREY COLÓN**

**CASO NÚM. A-03-676  
SOBRE: DESPIDO  
NELSON REYES**

**CASO NÚM. A-03-2061  
SOBRE: DESPIDO  
JUAN QUIÑONES**

**ÁRBITRO:  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

## INTRODUCCIÓN

En 2 de diciembre de 2003, la Puerto Rico Telephone Company y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, solicitaron la consolidación de los casos de referencia lo que fue concedido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

A petición de las partes, el caso quedó sometido el 2 de julio de 2004, fecha concedida para la presentación de alegatos, ello posterior a la entrega de una Estipulación de Hechos.

La comparecencia escrita de las partes es la siguiente:

Por la Compañía: Lcda. Mireya Pérez, Asesora Legal.

Por la Unión: Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal.

### **SUMISIÓN**

Determinar si la querella es o no arbitrable en su aspecto sustantivo, esto es, si la **Árbitro** tiene jurisdicción para entender en el caso.

De determinarse que la **Árbitro** tiene jurisdicción para ver el caso, que se señale la vista en sus méritos.

### **OPINIÓN**

La presente querella trata sobre cinco (5) empleados que arrojaron positivo en pruebas de sustancias controladas y luego aceptaron recibir tratamiento para su rehabilitación por parte de la Compañía, a través del Programa de Ayuda al Empleado, conocido como PAE.

Todos los querellantes, arrojaron otros positivos, cuando fueron referidos a pruebas de seguimiento. En el caso particular del señor Reyes, este se negó injustificadamente a realizarse una prueba de Orina, lo que constituye un resultado positivo a las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas, realizadas por el PAE, como parte del programa de tratamiento.

En todos los casos, la Compañía consideró dichos positivos como violación a los acuerdos suscritos por los querellantes mediante los que aceptaban recibir tratamiento de rehabilitación y a las Reglas número 44 y 46 del Reglamento de Disciplina de la Compañía, las que conllevan como sanción mínima el despido.

En todos los casos, la Unión y la Compañía, incluyendo los querellantes, suscribieron Estipulaciones, mediante las que la Compañía sustituyó el despido por una suspensión de veinticinco (25) días.

En dichas Estipulaciones constaban las condiciones que ambas partes habían negociado con el fin de dar oportunidades de rehabilitación a estos empleados, entre las que se encuentran las siguientes:

Durante dos años y a partir de la fecha en que se firme esta estipulación, el empleado será sometido periódicamente a pruebas de detección de sustancias controladas, en cualquier momento.

El empleado se compromete a cumplir con los términos y condiciones del tratamiento que determine el PAE y a no violar las reglas número 44 y 46 del Reglamento de Disciplina de la Compañía.

De resultar positiva cualquiera de las pruebas de laboratorio o del empleado abandonar el tratamiento o de éste incumplir con lo dispuesto en esta estipulación la Compañía tendrá justa causa para despedir al empleado y la Unión no podrá radicar querrela alguna por tal acción.

La Unión y el empleado libre y voluntariamente renuncian a su derecho de querrellarse o radicar reclamación alguna administrativa o judicial por los acuerdos logrados en esta estipulación.

Las faltas que se le imputan a los querellantes y la sanción correspondiente, son las siguientes:

FALTA	DESDE	HASTA
44. Resultar positivo en las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas, excepto el primer positivo si el empleado se acoge y cumple con el Programa de Tratamiento, Rehabilitación o Recuperación; incurrir en una negativa injustificada a realizarse una prueba (lo que también será considerado como positivo); rehusar someterse o resultar positivo en pruebas adicionales mientras se participa en el Plan de Tratamiento, Recuperación o Rehabilitación; abandonar o incumplir con los términos del Plan de Tratamiento, Recuperación o Rehabilitación.	Despido	
45. . . .		
46. Presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias controladas. Solicitar, manufacturar, distribuir, comprar, ofrecer, vender, transportar, poseer o utilizar sustancias controladas durante horas de trabajo o en los predios o en los vehículos de la Compañía.	Despido	

Posterior a la firma de estas estipulaciones, todos estos empleados fueron despedidos por resultar positivo en las pruebas de sustancias controladas en violación a la estipulación firmada y al Reglamento de Disciplina.

Así las cosas, la Unión ha sometido las querellas al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La Compañía, por su parte ha planteado que el árbitro carece de jurisdicción para dirimir estas controversias.

Concluimos que a la Compañía le asiste la razón.

Ya esta controversia fue resuelta en el caso A-01-272, entre las mismas partes.

En el laudo emitido en 19 de abril de 2002, sostuvimos lo siguiente:

Es obvio, que habiendo las partes acordado los hechos contenidos en la anterior estipulación, éstas mismas limitaron nuestra jurisdicción para considerar los méritos de esta controversia en particular.

En el caso Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963), el Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo:

[4] Acertadamente se expresó la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico al decir: “Consideramos que la solución, de mutuo acuerdo por las partes, de disputas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación de un convenio colectivo, es algo altamente deseable. Tales medidas pueden concebirse como la culminación del proceso de la negociación colectiva. ... Alentar tales prácticas es en la realidad estimular la negociación colectiva. Debe considerarse, además, que cuando las partes incorporan medidas de esta naturaleza en un convenio, han seleccionado el método que en su criterio resulta más apropiado para resolver las controversias que puedan surgir a la luz del contrato. Tales acuerdos deben ser respetados.

En este caso las partes acordaron libre y voluntariamente que de incurrir el empleado en la violación a la regla 47, el mismo quedaría despedido sin que la Unión acudiese al procedimiento por ellos negociado y contemplado, en el Convenio Colectivo.

El decidir lo contrario sería avalar el hecho de que, con el fin de que se deje sin efecto un despido, se acuerde la reposición del empleado sujeto a condiciones negociadas por las partes, las que posteriormente pretendan ser ignoradas. Lo mismo

crearía desconfianza entre las partes y en el proceso de la negociación colectiva, y desalentaría la transacción de las querellas surgidas durante la administración del Convenio Colectivo.

Si las partes decidieron excluir este caso del procedimiento de querellas, ha sido por su propia voluntad.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo también en el caso de Ceferino Pérez, supra, que:

“excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querella y arbitraje pactado en el Convenio Colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento es, en otras palabras, parte y continuación de la negociación colectiva.”

La única diferencia entre el caso de autos y el citado es que, en el presente, se trata de reglas diferentes lo que no afecta el resultado de la decisión.

Entendemos que no tenemos que abundar más en el asunto, por lo que emitimos el siguiente:

#### LAUDO

Carecemos de jurisdicción para dilucidar los méritos de esta controversia.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO en Hato Rey, Puerto Rico, a                      de febrero de 2005.

**María E. Aponte Alemán**  
**Árbitro**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy                      de febrero de 2005; y se remite copia por  
correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA MIREYA PÉREZ DEL RIO  
PUERTO RICO TELEPHONE CO. INC  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO  
EDIF MIDTOWN  
421 AVE MUÑOZ RIVERA OFIC 204  
SAN JUAN, PR 00918

SR CARLOS RAMOS  
UIET  
URB. LAS LOMAS SO 753  
CALLE 31  
SAN JUAN PR 00921

SR JOSÉ R PONCE  
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES  
PUERTO RICO TELEPHONE  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

**Lourdes Del Valle Meléndez**  
**Secretaria**