

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY -PRTC-
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS DE
PUERTO RICO -UIET-
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-1897

SOBRE: PLANTEAMIENTO DE
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL
EN LA RECLAMACIÓN DEL. SR. VÍCTOR
RODRÍGUEZ

ÁRBITRO: BRUNILDA DOMÍNGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

A. Citamos el caso de autos para vista de arbitraje a celebrarse el 31 de enero de 2005 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Llegada la fecha de la audiencia, comparecieron ante nosotros el Lcdo. José J. Santiago, Asesor Legal y Portavoz del Patrono; y el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz de la Unión. Estos acordaron que el planteamiento sobre la arbitrabilidad de la querrela que la Compañía interesaba someter y la posición de la Unión al

respecto, los radicarían vía alegatos el 29 de abril de 2005. Recibimos el original¹ del Patrono el 21 de abril de 2005. La Unión no sometió el suyo.

II. HECHOS

A. A las págs. 2 y 3 de su Alegato, la Compañía resumió los hechos de este caso de la siguiente manera:

El Sr. Víctor Rodríguez Pérez (en adelante “Rodríguez”) fue referido al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) Inspira luego de que arrojara positivo a cocaína en una prueba toxicológica realizada el 16 de mayo de 2003. Rodríguez acudió a Inspira el 19 de junio de 2003 para evaluación inicial y en dicha fecha se le practicó otra prueba toxicológica que resultó positiva para cocaína. Posteriormente, del 26 de junio al 17 de octubre de 2003 se le practicaron ocho (8) pruebas adicionales que resultaron negativas para drogas.

El 18 de noviembre de 2003 Rodríguez acudió a una cita de seguimiento a la 1:35 p.m. Sin embargo, por razón de una emergencia surgida en las facilidades de Inspira, Rodríguez terminó su cita de seguimiento a las 4:30 p.m. Al finalizar esta cita se le dio un referido para otra prueba toxicológica, la cual se le practicó el 20 de noviembre de 2003 con resultados negativos.

El 21 de noviembre de 2003 se radicó una querrela titulada “QUERRELLA TERCERA ETAPA INICIADA EN PRIMERA ETAPA” por un representante de la UIET a nombre de Rodríguez alegando violaciones a las Secciones 2 y 3 del

¹ A la pág. 13 de su alegato, el Patrono certificó que radicó una copia con el original para que la misma fuese enviada en su día al Lcdo. Jaime Cruz. Aclaremos que en el libro de radicaciones del Negociado sólo aparece registrado el original del alegato y que el abogado de la Unión en este caso es el Lcdo. Oscar Pintado.

Artículo 20 y la Sección 2 del Artículo 3 del Convenio Colectivo, consistentes en que:

“La Compañía y el Programa de Ayuda al Empleado: Inspira no están brindando a los empleados la oportunidad de tratamiento ‘efectivo’. Además la Compañía ha violado varios artículos de la Ley 59 del 8 de agosto de 1997.”

Posteriormente se informó que la querrela se radicó por los hechos sucedidos el 18 de noviembre de 2003, cuando alegadamente se hizo esperar a Rodríguez largo rato para solamente darle un referido para una prueba toxicológica sin brindarle tratamiento efectivo alguno.

Finalmente, Rodríguez nunca ha regresado al PAE desde su cita de seguimiento del 18 de noviembre de 2003 y, al día de hoy, no se le ha impuesto acción disciplinaria alguna. Rodríguez sí ha continuado tratamiento psiquiátrico con un psiquiatra referido por Inspira pero dicho tratamiento no es parte del tratamiento y/o rehabilitación para el uso de sustancias controladas.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

En la “SOLICITUD PARA DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DE ÁRBITRO” que obra en autos, la Unión indicó que los artículos pertinentes a la querrela son el 3, sección 2; y el 20, secciones 2 y 3. Sobre las disposiciones pertinentes a la controversia, a las págs. 6 y 7 de su Alegato, la Compañía citó lo siguiente:

Comenzaremos examinando los artículos del Convenio Colectivo vigente desde el 18 de enero de 2003 hasta el 17 de

enero de 2006 que fueron invocados por la Unión en su querrela.

La Sección 2 del Artículo 3 del Convenio dispone lo siguiente:

“Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este convenio o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía en virtud de la sección anterior, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.”

Por otro lado, las secciones 2 y 3 del Artículo 20 leen como sigue:

Sección 2

La Compañía, consciente de su responsabilidad para proteger la salud y seguridad de sus empleados y clientes, así como de su responsabilidad de velar por la productividad y la realización eficiente de los servicios que prestan sus empleados al pueblo, desea consignar su preocupación por el problema que representa el uso y abuso de drogas por los empleados.

Sección 3

A estos propósitos y para mantener un ambiente de trabajo libre de los problemas asociados con el uso y abuso de sustancias controladas; y para proteger la salud y seguridad de los empleados cubiertos en esta Unidad Apropriada, las partes luego de un análisis ponderado y consciente de todos los elementos involucrados en esta

problemática, voluntariamente y en libre ejercicio de sus facultades contractuales conforme a la ley, acuerdan que la Compañía podrá adoptar un Programa de Detección del Uso de Sustancias Controladas para los Empleados, de acuerdo a la Ley Número 59 del 8 de agosto de 1997.

Los criterios rectores del Programa serán:

- **La protección de la confidencialidad, los derechos civiles y constitucionales de los empleados.**
- **La no-discriminación contra el empleado.**
- **La identificación de usuarios de drogas a los efectos de brindar a los empleados la oportunidad de tratamiento y rehabilitación de conformidad con la ley, el Programa de Detección del Uso de Sustancias Controladas para los Empleados de la Compañía y los programas internos o externos de ayuda al empleado de la Compañía.**

De otra parte, el Artículo 54 del Convenio Colectivo establece el procedimiento para querellas y en su sección 1 define el término “querella” como que “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.”

IV. SOBRE LA ARBITRABILIDAD DE LA QUERELLA

A. En la parte pertinente de la “SOLICITUD” de arbitraje, supra, la UIET describió la presente controversia en términos de que: **“La compañía y el Programa de Ayuda al Empleado: Inspira- no están brindando a los**

empleados la oportunidad de tratamiento 'efectivo'. El 31 de enero de 2005, argumentó ante nosotros que no está conforme con la calidad del **Programa de Ayuda al Empleado (PAE)** en lo que respecta a la rehabilitación del uso de sustancias controladas que le está brindando el Patrono al querellante a través del **Instituto Psicoterapéutico de Puerto Rico. (INSPIRA)**. Por su parte, la PRTC expresó tanto el 31 de enero como a la pág. 8 de su Alegato que la querella no es arbitrable sustantivamente porque: (1) los hechos que levanta la UIET no forman parte del Convenio Colectivo ya que son imputables a un tercero (**INSPIRA**) y (2) la **Árbitro** carece de autoridad para otorgar un remedio que conlleve la imposición de medidas correctivas contra **INSPIRA** u obligar a la Compañía a imponerle tales medidas. Además, a la pág. 8 **et seq.** de su Alegato añadió que la querella tampoco es arbitrable procesalmente porque la Unión no la radicó en las etapas correctas ni su Presidente la firmó como requiere el **Art. 54, Sec. 11** del Convenio Colectivo. A base de sus alegaciones, a la pág. 2 de su Alegato, la PRTC nos formuló la siguiente sumisión:

Que la árbitro determine si la querella es o no arbitrable tanto sustantivamente como procesalmente.

B. Analizadas las contenciones de las partes, a la luz de la letra del Convenio Colectivo resolvemos que la querella no es arbitrable sustantivamente.

Consabido es que la jurisdicción del árbitro la confiere el convenio colectivo – **Maldonado vs. Pichardo, 104 DPR 778**. Y que, por tal razón, el árbitro no puede salirse de las cuatro (4) esquinas del convenio porque si se aparta de esta norma las cortes no podrán poner en vigor el laudo de arbitraje –**U.S. STEELWORKERS vs. ENTEPRISE WHEEL, 363 US 593 (1960)**.

B.1. En el caso de instancia, el Patrono se comprometió contractualmente, a través del **Art. 20**, supra, a adoptar un programa de detección del uso de sustancias controladas para los empleados conforme con la **Ley Núm. 59 del 8 de agosto de 1997 -ley de drogas para el sector laboral privado -29 LPRA 161**. Y a regir el programa sobre tres (3) criterios fundamentales: **(1)** confidencialidad; **(2)** no discriminación; y **(3)** oportunidad de tratamiento y rehabilitación. De surgir algún conflicto con relación a lo negociado, la Unión podrá radicar una querrela mediante el mecanismo de quejas y agravios; y nosotros tendríamos la facultad de pasar juicio respecto a si hubo violación de Convenio. Pero, en el presente caso, adoptado el programa por la PRTC, la Unión no está cuestionando violación de ninguno de los tres (3) criterios rectores del mismo. Su queja está dirigida a atacar la efectividad del programa. Sin embargo, nada negociaron los contratantes con relación a qué hacer si alguna de las partes tiene reparos en

cuanto a la calidad o efectividad de éste tomando como ejemplo el caso particular del Sr. Víctor Rodríguez quien previo a acogerse al programa arrojó dos (2) positivos a cocaína y luego de brindársele el tratamiento arrojó ocho (8) pruebas negativas a sustancias controladas. Por lo tanto, resolvemos que, en este caso, la materia motivo de controversia no está contenida en el Convenio Colectivo y que, por tal razón, éste no es arbitrable sustantivamente.

Por ser el caso no arbitrable sustantivamente, se hace innecesario expresarnos sobre la arbitrabilidad procesal de la querella levantada por el Patrono.

C. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos expuestos en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente. Se hace innecesario expresarnos con relación a la arbitrabilidad procesal levantada por el Patrono.

DADA EN HATO REY, PUERTO RICO, a 2 de junio de 2005.

BRUNILDA DOMÍNGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 2 de junio de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSE J. SANTIAGO MELÉNDEZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
EDIF MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SR JOSE R PONCE
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SR CARLOS RAMOS PÉREZ
PRESIDENTE
UNION INDEP EMPLS TELEFÓNICOS
URB LAS LOMAS S.O 753
CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

ALTAGRACIA GARCIA FIGUEROA
SECRETARIA