

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
TEL. 787-754-5302 A 5317

**TELEFÓNICA DE PR
(Compañía)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-02-1608

SOBRE: Arbitrabilidad Sustantiva

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 26 de febrero de 2004, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 28 de noviembre de 2004, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por la Puerto Rico Telephone Company, Inc en adelante "PRTC" o "Patrono" comparecieron el Lcdo. José Santiago Meléndez, Asesor Legal y Portavoz; y la Lcda. Maricarmen Rossy, Administradora de Asuntos Laborales de la Compañía.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante la "UIET" o "Unión", comparecieron el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Nydia

Rivera, Representante de la Unión y testigo; y el Sr. Nelson Rodríguez, querellante y testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba testifical y documental en apoyo de sus contenciones.

PLANTEAMIENTO JURISDICCIONAL

“Determinar si la querella es o no arbitrable sustantivamente. De ser arbitrable, la Ábitro señalará vista para dilucidar los méritos de la querella.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Nelson Rodríguez, quien trabajaba para la P.R.T.C., se le aplicaron medidas disciplinarias en varias ocasiones y por diferentes razones desde el año 1993 hasta el 7 de enero de 1999. (Exhibits 1-8 del Patrono)
2. El 14 de enero de 1998, el querellante fue despedido por haber incurrido en la violación de la Regla Núm. 47 del Reglamento de Disciplina de la Puerto Rico Telephone Company (Exhibit Núm. 9 Patrono).
3. El 29 de diciembre de 1999, Puerto Rico Telephone Company y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos acordaron mediante la Estipulación 99-063 reinstalar al empleado Nelson Rodríguez sujeto a varias condiciones para mantener su empleo.
4. Entre las condiciones acordadas por las partes para la retención de empleo del querellante, éste tenía que cumplir con los incisos 6, 7, y 8 de la Estipulación (Exhibit 10 del Patrono) que leen como sigue:

“6-El Señor Rodríguez se compromete a cumplir con las políticas, prácticas o normas de la Compañía, así como la reglas contenidas en el Reglamento de Disciplina.

*7-La Compañía tendrá justa causa para despedir al señor Rodríguez de éste violar el inciso 6 de esta estipulación. **La Unión no podrá radicar querrela alguna por tal acción.***

8-Durante el período de dos años y a partir de la fecha en que se firme esta estipulación, el señor Rodríguez será sometido periódicamente a pruebas de detección de sustancias controladas, en cualquier momento en que la Compañía lo estime conveniente.”

5. El 24 de julio de 2001, el empleado Rodríguez recibió una acción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por un (1) día; y el descuento de una (1) hora y quince (15) minutos de salario, por la violación a las Reglas de Conducta 15, 18, 20, 21 y 56 del Reglamento de Disciplina. En cuanto a esta medida disciplinaria, el Patrono indicó que no fue impugnada por el querellante. Mientras, la Unión indicó que si instó una querrela entre las partes para cuestionar la acción disciplinaria impuesta a 52 empleados. Dicha querrela fue resuelta en el Caso Núm. A-02-694, mediante laudo emitido el 2 de abril de 2003.
6. El 6 de noviembre de 2001, PRTC despidió al querellante por violación a las Reglas 14, 26, 28, y 31 del Reglamento de Disciplina y a la Estipulación con fecha del 29 de diciembre de 1999.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono levantó la defensa de la arbitrabilidad sustantiva e indicó que carecemos de jurisdicción para resolver la

presente controversia. Esto debido, a que las partes pactaron en la Estipulación con fecha del 29 de diciembre de 1999, que si el querellante incurría en otra violación al Reglamento de Disciplina o a la Estipulación, la Puerto Rico Telephone Company podría despedirlo y la Unión no radicaría querrela alguna. Sostiene, que ese fue el acuerdo y que constituye un contrato de transacción.

Señaló, que posteriormente el empleado incurrió en una violación al Reglamento de Disciplina, determinación que fue confirmada mediante laudo de arbitraje en el caso Núm. A-02-694. Añadió, que incurrió en otras violaciones al Reglamento de Disciplina que todas ellas constituyeron claramente una violación a la Estipulación otorgada por las partes.

Por otro lado, la UIET acepta que la Estipulación antes mencionada se firmó, pero, quién en última instancia tiene que decidir si efectivamente la misma se infringió o no, tiene que ser un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone la Sección 1, Artículo 54, del Convenio Colectivo sostiene, que de otra forma el Patrono sería Juez y parte.

En su alegato, indicó que este reclamo patronal está en abierta contradicción con lo establecido en el Artículo del Código Civil 31 LPRA 3373, que dispone que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. La Unión mantiene su posición de que la querrela es arbitrable y debe celebrarse una audiencia para dilucidar los méritos de la misma.

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, la prueba documental y testifical, es nuestra opinión de que el Patrono le asiste la razón en cuanto al planteamiento de la arbitrabilidad sustantiva de la querella.

En el caso de autos, es un hecho que la Estipulación 99-063 acordada por las partes, el 20 de diciembre de 1999, es un contrato de transacción para todos los efectos legales.

En relación a las transacciones el Código Civil, según enmendada, de Puerto Rico define los siguientes términos.

365-Transacciones (31 L.P.R.A Sec. 4821)

Art. 1709-La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una, alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que habían comenzado.

Art. 1714-Alcance de la transacción Renuncia de Derechos (31 L.P.R.A. Sec. 4826)

La transacción no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella, o que, por una inducción necesaria de sus palabras, deban reputarse comprendidas en la misma.

La renuncia general de derechos se entiende solo de los que tienen relación con la disputa sobre que ha recaído la transacción.

Arts. 1715-Transacción tiene autoridad de cosa juzgada (3.LPRA Sec. 4827)

La transacción tiene para las partes la autoridad de Cosa Juzgada; pero no procedía la vía de apremio, sino tratándose del cumplimiento de la transacción judicial.

Art. 1716-Error, dolo, violencia o falsedad de documentos (31 L.P.R.A Sec. 4828)

7. La transacción en que intervenga error, violencia o falsedad de documentos está sujeto en Sec. 3404 no es válido el contrato.

De acuerdo a las anteriores definiciones, las partes cumplieron con todos los requisitos de un contrato de transacción: el consentimiento de los contratantes, el objeto de la controversia, la eliminación de la controversia por mutuas concesiones y no existió ninguna causa o acción para que dicha transacción no fuese válida. Cuando la Unión hizo este tipo de transacción le concedió la potestad al Patrono de despedir a un empleado unilateralmente cuando éste considere que hay justa causa para despedirlo, sin que un árbitro pueda entrar a dilucidar si hubo o no justa causa en la aplicación de la medida disciplinaria. La Unión, cedió su derecho de cuestionar la acción disciplinaria cuando acordó con Puerto Rico Telephone Company el inciso 7 de la Estipulación 99-063 del 29 de diciembre de 1999.

Además, tenemos que hacer mención que este foro se ha expresado anteriormente en torno a querellas utilizando el mismo lenguaje en acuerdos llegados mediante este tipo de Estipulación. Los casos los cuales tenemos conocimiento, son los A-02-3218, Laudo del 24 de junio de 2003, el caso A-02-3021 laudo del 16 de abril de 2003, ambos de la compañera Brunilda Domínguez y el caso A-01-272 con el laudo del 19 de abril de 2002, de la compañera María Aponte. No tenemos conocimiento sobre la existencia de otros laudos emitidos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en torno a este tipo de controversia.

En el caso A-02-3218, la árbitro Domínguez expresó lo siguiente:

En este caso es un hecho que la UIET pactó con el Patrono mediante el ítem núm. 9 de la Estipulación, supra, que de las pruebas de droga resultar positivas o el empleado incumplir lo dispuesto en la referida Estipulación, la Compañía tendrá justa causa para despedirlo y la Unión no podrá radicar querrela alguna por tal acción. Habiendo resultado positivo el querellante nuevamente durante el tratamiento (item 8) la Compañía implantó lo negociado con la Unión a través de la Estipulación. Ahora la UIET tiene que cumplir con su parte. Esta, no puede cuestionar el despido. Pretender lo contrario es ir en contra de sus propios actos.

También resolvió en el caso Núm. 02-3021 lo siguiente:

“La letra de la Estipulación 01-021 supra, es clara a través de la misma, hubo un “quid pro-quo”. La Compañía se comprometió a reponer la empleada sujeta a un período probatorio de dos (2) años dentro del cual la podría despedir a cambio de que la Unión no cuestionara su actuación. La Unión se comprometió a no cuestionar el segundo despido, a cambio de que el Patrono dejara sin efecto el primero y repusiera a la querellante en su puesto. Eso fue lo que pactaron y “pacta sunt servanda”.

C.1 Es correcto que susodicha Estipulación obliga a la telefónica a despedir a la empleada sobre el precepto de la justa causa y que en casos ordinarios, el árbitro pasa juicio sobre la determinación patronal. Pero, también lo que es que en este caso, la Unión aceptó que la evaluación de la justa causa realizada por el Patrono, a base de la cual despidió al querellante no fuese revisada por el árbitro, por cuanto se comprometió a través de la Estipulación a no “radicar querrela o reclamación por tal acción gerencial”.

C.2 La interpretación que hace la Unión de la Estipulación, supra, obligaría al árbitro a entrar a los méritos del caso para determinar si la empleada fue despedida por justa causa; y de resolver en la afirmativa, aplicar la misma, obviamente, esa interpretación tiene como resultado dejar sin efecto la letra del referido escrito mediante el cual las partes se comprometieron a no litigar el segundo despido. No se puede atender en esta transacción algo distinto a lo que estipuló.

También concurrimos, con la compañera María Aponte, quien resolvió lo siguiente en el caso Núm. A-01-272

“El decidir lo contrario sería avalar el hecho de que, con el 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.

De conformidad a lo anterior expuesto emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella no es arbitrable en su aspecto sustantivo. La Árbitro no tiene jurisdicción para dilucidar los méritos de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de mayo de 2005.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 17 de mayo de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSE J SANTIAGO MELENDEZ
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA MARICARMEN ROSSY
ADMINISTRADORA DE ASUNTOS LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

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

SRA NYVIA RIVERA
REPRESENTANTE
UIET
URB LAS LOMAS SO 753
CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

SRA MAXIMINA MORALES
GERENTE
DIVISIÓN LABORAL
UIET
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III