

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

TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-263

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
SR. WILFREDO FALCÓN CARMONA

ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN

- INTRODUCCIÓN -

La vista de arbitraje fue señalada para celebrarse el 12 de mayo de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En dicha fecha comparecieron, en representación de la Unión; el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz.

En representación de la Compañía, compareció la Lcda. Mireya Pérez, Administradora de Asuntos Laborales.

Las partes acordaron someter el caso por medio de una Estipulación de Hechos y la presentación de alegatos.

El caso quedó sometido el 29 de agosto de 2005, fecha concedida para la presentación de los alegatos mencionados.

Las partes acordaron la siguiente:

SUMISIÓN

“Determinar si la querrela es o no arbitrable en su aspecto sustantivo, esto es, si la Arbitro tiene jurisdicción para entender en el caso. De determinarse que la Arbitro tiene jurisdicción para ver el caso, que se señale la vista en sus méritos”.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE¹

ARTÍCULO 3

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Sección 2: Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía a virtud de la sección anterior, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 18 de enero de 2003 hasta el 17 de enero de 2006.

REGLAMENTO DE DISCIPLINA

FALTA	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	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					
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					

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. El Querellante ingresó a la Compañía el 9 de noviembre de 1987 y a la fecha de los hechos se desempeñaba como Empalmador I, (OT-09), en el Departamento de Operaciones de Campo, M/C (017).
2. El 21 de marzo de 2002 resultó positivo a la prueba de sustancias controladas realizadas por la Compañía.
3. El 24 de mayo de 2002 el Querellante Wilfredo Falcón aceptó recibir tratamiento para su rehabilitación por usos de sustancias controladas ofrecido por la Compañía

a través del Programa de Ayuda al Empleado, conocido como PAE, sujeto a las condiciones que se expresan en el documento suscrito a estos efectos.

4. El señor Wilfredo Falcón resultó positivo a las pruebas de seguimiento para detectar el uso de sustancias controladas, realizadas por el PAE como parte del programa de tratamiento. Además, se incumplió con los términos de tratamiento, según dispuesto en el acuerdo de tratamiento del 24 de mayo de 2002.
5. Dicho resultado positivo constituyó una violación a los acuerdos suscritos el 24 de mayo de 2002 y a las Reglas 44 y 46 del Reglamento de Disciplina de la Compañía, la cual conlleva como sanción mínima el despido.
6. Mediante Estipulación número 03-009 del 18 de marzo de 2003, la Compañía acordó que en lugar de un despido, se le aplicaría al empleado una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días.
7. En la estipulación antes mencionada se establecieron las siguientes condiciones:

“6. La Compañía acuerda modificar la sanción de despido por una suspensión de 30 días de empleo y sueldo los cuales comenzarán a contar a partir de la firma de esta estipulación. Durante dicho período el señor Falcón continuará en tratamiento bajo el Programa de Detección de Sustancias Controladas y con el Programa de Ayuda al Empleado. El empleado regresará a su trabajo el 2 de mayo de 2003”.

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

8. El señor Falcón se compromete a cumplir con los términos y condiciones del tratamiento que determine el PAE y a no violar la regla número 44 y 46 del Reglamento de Disciplina de la Compañía.

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

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

11. Los acuerdos aquí logrados no establecen precedente ni alteran o modifican el Convenio Colectivo vigente, las prácticas y/o procedimientos de la Compañía, ya que responden a las circunstancias particulares incluidas en esta estipulación y no constituyen una renuncia de parte de la Compañía a los derechos, prácticas y procedimientos establecidos en dicho Convenio Colectivo. Esta estipulación y su contenido no podrá ser utilizada para otros propósitos que no sean incluidos en la misma y específicamente se acuerda que la estipulación y el hecho de que se ha llegado a este acuerdo no podrá utilizarse o someterse como prueba en ningún otro caso administrativo o judicial.”

8. El querellante resultó positivo nuevamente en la prueba de seguimiento durante tratamiento.
9. El 2 de julio de 2004 el empleado fue despedido por resultar positivo en la prueba de sustancias controladas en violación a la estipulación firmada y el Reglamento de Disciplina.

OPINIÓN

Debemos determinar si la querrela es o no sustantivamente arbitrable. De entrada sostenemos que no lo es.

Del inciso nueve (9), de la estipulación suscrita por las partes (la unión y la compañía), de 18 de marzo de 2003, se desprende que éstas acordaron que la Unión no

podría radicar querrela alguna, en caso de despido, si se diera cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. que resulte positiva cualquiera de las pruebas de laboratorio a las que el querellante fuera sometido.
2. que el querellante abandone el tratamiento.
3. que el querellante incumpla con lo dispuesto en la estipulación.

Las circunstancias anteriores se encuentran contenidas en los incisos siete (7) y ocho (8) de la mencionada estipulación:

...

7. Durante dos años y a partir de la fecha en que se firme esta estipulación, el señor Falcón será sometido periódicamente a pruebas de detección de sustancias controladas, en cualquier momento.
8. El señor Falcón se compromete a cumplir con los términos y condiciones del tratamiento que determine el PAE y a no violar la regla número 44 y 46 del Reglamento de Disciplina de la Compañía.

El inciso número diez (10) establece que, tanto la Unión como el Querellante renuncian a su derecho a querrellarse o a radicar reclamaciones administrativas o judiciales por los acuerdos logrados en la estipulación, la que fue firmada por el Sr. José R. Ponce y el Sr. Ben Fernández, en representación de la Compañía y por la Sra. Aitza Díaz, en representación de la Unión, así como por el propio querellante; Sr. Wilfredo Falcón.

Una vez mas repetimos que el mismo asunto ya sido resuelto.

Como ya mencionáramos en el laudo A-01-272, de 19 de abril de 2002 y en el laudo A-03-1374, de 7 de febrero de 2005; cuando las partes acordaron estipulaciones con contenidos muy similares a la del caso de autos, éstas acordaron excluir, entre otros, al árbitro, del procedimiento de querellas.

Tanto en este caso, como en los previamente señalados, las partes, libre y voluntariamente, acordaron que, de darse las circunstancias señaladas, la unión no podría radicar una querella que surgiera de las mismas en arbitraje.

Como ya bien citáramos en otros casos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, sostuvo en *Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales*, 87DPR118 (1963), que:

[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.

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 los citados 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

La querella no es sustantivamente arbitrable. Carecemos de jurisdicción para dilucidar los méritos de esta controversia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de febrero de 2007.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de febrero de 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
EDIF. MIDTOWN STE. 204
421 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDA. MIREYA PÉREZ DEL RIO
DEPARTAMENTO LEGAL
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

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

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

SRA. MAXIMINA MORALES
DEPARTAMENTO LABORAL
PUERTO RICO TELEPHONE CO.
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III