

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**TELFÓNICA DE PUERTO RICO.**  
(Patrono o Compañía)

y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-07-1313**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA  
MARISOL DE JESÚS RIVERA**

**ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

### **INTRODUCCIÓN**

La vista se celebró el 16 de enero de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido el 4 de febrero del mismo año, fecha concedida para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron, en representación de la compañía, el Lcdo. José Santiago, Asesor Legal y Portavoz; la Lcda. Mirella Pérez, Oficial Laboral y la Sra. Eldra Santiago, Supervisora y Testigo.

En representación de la Unión, comparecieron, el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal; la Sra. Nivea Rivera, Oficial y la Sra. Marisol de Jesús Rivera, Querellante.

Las partes acordaron la siguiente:

### SUMISIÓN

Que la *Árbitro* determine si la querella es o no arbitrable sustantivamente. De determinarse que si es arbitrable, que la *Árbitro* señale una vista en los méritos del caso.

### OPINIÓN

La Sra. Marisol de Jesús, querellante, se desempeñaba como Oficinista Recaudador II de la PRTC.

El 14 de agosto de 2006, la querellante fue despedida de su empleo, imputándosele la violación a las Reglas Número 12, 13, 28 y 45 del Reglamento de Disciplina. Además se le imputó la violación a la Estipulación número 06-014.

Precisamente, es a raíz de la violación a esta estipulación que las partes nos han solicitado que determinemos si la presente querella es sustantivamente arbitrable o no.

La mencionada estipulación fue firmada por la querellante, la unión y el patrono, el 23 de junio de 2006, apenas dos meses antes de suscitarse los hechos de la querella ante nuestra consideración.

De la lectura de la misma se desprende que el 3 de marzo de 2006, la Sra. de Jesús incurrió en violación a las Reglas número 3, 12, 13 y 15 del Reglamento de Disciplina, por lo que fue despedida de su empleo. No obstante, el patrono, considerando una

petición de la unión, concedió una última oportunidad a la empleada y cambió el despido por una suspensión de quince días, comenzando el 26 de junio de 2006.<sup>1</sup>

En el inciso número cuatro de dicha estipulación las partes acordaron que:

La empleada estará en un periodo probatorio de 2 años, durante el cual observará una conducta ejemplar. De ésta volver a incurrir en cualquiera de las faltas mencionadas en el inciso #1 de ésta estipulación, la Compañía tendrá justa causa para despedirla y la unión y la empleada renuncian a su derecho de radicar reclamación alguna, administrativa o judicial, impugnando tal despido.

Inciso número uno:

El 3 de marzo de 2006, la Sra. Marisol De Jesús, quien ocupa el puesto de Oficinista Recaudador II en la Oficina Canton Mall, en Bayamón, incurrió en violación a las siguientes faltas del Reglamento de Disciplina: Falta #3: "Entrar en las oficinas o predios de la Compañía fuera de horas laborables del empleado, sin previa autorización", Falta #12: "Conducta desordenada, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno. Alterar o interrumpir la paz y el orden en el trabajo o en los predios de la Compañía", Falta #13: "Actos amenazantes, provocación, riña o desorden" y Falta #15: "Crear o ayudar a crear condiciones indeseables que puedan poner o pongan en peligro la salud o seguridad de los demás."

En el caso ante nuestra consideración, alega la Compañía que la querrela no es sustantivamente arbitrable, por razón de la Estipulación número 06-014, mediante la cual, las partes excluyen el arbitraje, de darse las condiciones allí mencionadas.

---

<sup>1</sup> Exhibit numero uno (1) del Patrono.

La unión, por su parte planteó, que se debe determinar si efectivamente la empleada incurrió o no en la conducta señalada.

Aquilatada la prueba, concluimos que le asiste la razón al patrono.

De una lectura del acápite cuatro de la mencionada estipulación, ya anteriormente mencionado, no podemos llegar a otra conclusión que no sea, lo que la letra clara del documento dispone:

La Compañía concedió una última oportunidad a la querellante sustituyendo el despido por una suspensión, con la aceptación por parte de la unión de que de incurrir nuevamente la querellante en violación a alguna de las reglas mencionadas (en este caso, las reglas 12 y 13), no tendrían ni la unión ni la empleada, el derecho ni siquiera a radicar reclamación alguna.

Como ya mencionamos en laudos anteriores, el árbitro no puede ir en contra de lo pactado por las partes, como tampoco puede intervenir con su libertad de contratación.

En el caso A-01-272, del 19 de abril de 2002, entre las mismas partes, y resolviendo una controversia similar a la presente, concluimos que las partes decidieron por su propia voluntad excluir el caso del procedimiento de querellas.

Así mismo, igual aplicamos ésta conclusión para el caso de autos.

Por último citamos la opinión de los tratadistas a éste respecto:

The use of "last chance agreements" may be considered one form of corrective discipline. Where last chance agreement is in effect between the parties,

however, review of management discretion for just cause will be removed from the arbitrator's jurisdiction. Since a last chance agreement sets forth the conditions for under which an employee will be discharged, the arbitrator is limited to determining only issues of contract interpretation. As Arbitrator Franckiewicz explained:

[T]he typical last chance agreement removes from an arbitrator's consideration what I would call the principle of proportionality that is, the notion that the discipline imposed must be appropriate to the misconduct involved. Under the typical last chance agreement, an arbitrator no longer exercises the customary authority under a just cause provision to determine whether the offense involved warrants the penalty of discharge. Similarly, under a last chance agreement, the arbitrator is no longer able to take into accounting "mitigating" factors, such as long tenure or a good record... Thus under the usual last chance agreement and to determining the facts. <sup>2</sup>

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

### LAUDO

La querella no es sustantivamente arbitrable.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a \_\_\_ de marzo de 2009.

---

MARÍA E. APONTE ALEMÁN  
ÁRBITRO

---

<sup>2</sup> Fair weather; Practice & Procedure in Labor Arbitration; Four Edition, 1999, pág. 324.

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, \_\_\_ de marzo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDA MIRELLA PÉREZ  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

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

SRA NIVEA RIVERA  
URB LAS LOMAS 753 CALLE 31  
SAN JUAN PR 00921

---

**MARGARITA RIVERA GONZÁLEZ**  
**ADM. DE SISTEMAS DE OFICINA I**