

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

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY  
(P.R.T.C)  
(Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS  
TELEFÓNICOS (U.I.E.T.)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A -09-1771\*  
SOBRE: Arbitrabilidad Procesal

ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en sus méritos en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 2 de diciembre de 2008. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 23 de enero de 2009, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus argumentos; luego de éstas haber acordado someter la prueba mediante alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente.

Por la U.I.E.T., en adelante "la Unión", comparecieron el Lcdo. Oscar Pintado, asesor legal y portavoz; el señor Javier Concepción, querellante; el señor Carlos Ramos, presidente; y la señora Nyvia Rivera, Representante.

---

\*Número que le otorga el Negociado de Conciliación y Arbitraje a la Arbitrabilidad Procesal.

Por la P.R.T.C., en adelante la “Compañía”, comparecieron el Lcdo. José Santiago, asesor legal y portavoz; la señora Gilda Vélez, representante; y las señoras Glenda Gaetán y Mayra López, en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. SUMISIÓN

Que la árbitro determine si la querella es o no arbitrable procesalmente. De determinarse que la querella es arbitrable, que la árbitro señale una vista sobre los méritos del caso.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO 54 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

#### Sección 1

El término “querella” 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.

#### Sección 2

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Compañía.

#### Sección 3

Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que, de surgir controversias

durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone.

#### **Sección-4-Primera Etapa**

- a. Cualquier querrela que surja será presentada por escrito en primera instancia dentro del término de quince (15) días laborables desde que surja la querrela o el empleado tenga conocimiento de ésta y la misma será presentada por el Delegado de la Unión y/o el empleado al supervisor inmediato del empleado.
- b. El supervisor, el delegado y el empleado se reunirán para discutir y analizar la querrela y tratar de resolver la misma. El supervisor tendrá hasta diez (10) días laborables, a partir de haberse recibido la querrela, para contestar la misma.

#### **Sección 5-Segunda Etapa**

De no estar conforme la Unión o el empleado con la decisión en el caso, o transcurrido el término para contestar, se apelará la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al jefe inmediato del supervisor correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para contestar la querrela. La Unión o el empleado deberán presentarle por escrito al jefe inmediato del supervisor un resumen de lo acontecido en la primera etapa.

#### **Sección 6-Tercera Etapa**

- a. De no estar conforme la Unión con la decisión emitida en el caso en las segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier oficial de la Unión podrá apelar radicando la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del

período para contestar en la etapa anterior si es que no ha sido contestada.

La apelación será radicada ante la oficina del Director de Asuntos Laborales y del Empleado por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

- b. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querrela dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrela indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación.
- c. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, el Presidente de la Unión o su representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querrela cuando las alegaciones de la querrela así lo requieren, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querrela. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de suspensión o despido la Compañía le suministrará al empleado o la Unión, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.
- d. Una vez discutida la querrela, el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes diez (10) días laborables. La decisión emitida el caso podrá:
  1. Confirmar la determinación.
  2. Modificar la determinación incluyendo la reducción de las medidas disciplinarias.
  3. Archivar y dejar sin efecto la determinación.
  4. Ampliar la investigación del caso si se determina la necesidad de ello.
  5. Otorgar cualquier otro remedio que considere apropiado.

- e. De no estar de acuerdo la Unión con la contestación del Director de Asuntos Laborales y del Empleado, ésta podrá recurrir a arbitraje según se indica más adelante.

...

#### **Sección 7-Arbitraje**

- a. Cuando la querella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a arbitraje dentro de los veinte (20) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Director de Asuntos Laborales y del Empleado transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. La Unión someterá a la Compañía copia de la solicitud y la fecha en la cual fue sometida en Arbitraje. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Para todos los efectos de este Artículo, las normas del Negociado que prevalecerán serán las que estaban vigentes al 26 de diciembre de 2002, y ninguna enmienda a las mismas o un nuevo reglamento serán aplicables bajo este Convenio.

...

#### **Sección 8-Casos de Suspensión y Despido**

- a. La Unión reconoce que es una prerrogativa gerencial inherente a la administración del negocio de la Compañía establecer normas de conducta para sus empleados durante la operación del negocio y aplicar normas disciplinarias por justa causa cuando se violen dichas normas.

- b. La Compañía, a su vez, reconoce que en los procesos de administración y aplicación de las normas de conducta y disciplina aplicables a los empleados, dichos procesos deben ser justos y razonables, con el fin de mantener unas relaciones obrero-patronales saludables. Los procesos cumplirán con lo siguiente:

...

5. En los casos de suspensión o despido de empleados, se seguirá el siguiente procedimiento cuando la Unión o el empleado consideren injustos la suspensión o la acción de despido:

a) De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querrela a la Unión.

b) En caso de que la unión también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Unión presentará una querrela por escrito dentro de quince (15) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director de Asuntos Laborales y del Empleado o la persona que él delegue de la Compañía. De no resolverse la querrela, la Unión podrá solicitar una reunión con el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, personalmente. El procedimiento ante este Departamento será uno expedito, entendiéndose que los casos de suspensión y despido serán atendidos e investigados con prioridad a cualquier otro caso sometido con anterioridad e igualmente, en estos casos se solicitará, de ser necesario, el arbitraje expedito.

c) El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, al evaluar la acción tomada, tendrá las mismas facultades dispuestas en la Sección 6 (d) de este Artículo.

d) Se procederá de aquí en adelante, como se dispone en la Sección 6, inciso e, antes mencionado.

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. El 21 de septiembre de 2005, la Compañía le cursó comunicación al querellante para notificarle que fue despedido por alegadamente haber incurrido en las faltas 15, 17, 18, 26, 27, 36, 37 y 56 del Reglamento de Disciplina.
2. El 4 de octubre de 2005, la Unión radicó ante el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, una querella titulada “Tercera Etapa Casos de Suspensión”; donde cuestionó la suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días del querellante.
3. El 21 de octubre de 2005, las partes dieron por discutida la querella en tercera etapa.
4. El 28 de octubre de 2005, la Compañía le cursó comunicación a la Unión, notificándole que se reafirmaba en su determinación de despedir al querellante.
5. El 3 de noviembre de 2005, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la querella cuestionando la suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días del querellante.

#### V. OPINIÓN

En la presente querella nos corresponde determinar si la querella es o no arbitrable procesalmente.

La Compañía alegó que el caso no es arbitrable procesalmente, debido a que la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una querrela para dilucidar una controversia de suspensión por diez (10) días del señor Javier Concepción, cuando la controversia radicada debió ser un despido.

La Unión alegó que la querrela es arbitrable procesalmente. Sostuvo, que el error en titular la querrela como suspensión en vez de despido, no hizo diferencia en cuanto al derecho procesal sustantivo dispuesto en el Artículo 54, que trata sobre el Procedimiento para Querellas.

Luego de haber evaluado la evidencia presentada, consideramos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. En el caso de la arbitrabilidad procesal, se cuestiona la madurez de una querrela al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Artículo 54, Sección 8, supra, sobre Procedimiento para Querellas, establece claramente los pasos a seguir con relación a los casos de suspensión y despido. En lo pertinente dispone el procedimiento a seguir cuando la Unión o el empleado consideran que la acción de suspensión o despido impuesta por la Compañía ha sido injusta. En el caso de autos, las partes se sometieron al procedimiento y dilucidaron la acción



disciplinaria dentro de los términos establecidos; a pesar de la discrepancia con relación al término utilizado en el título de la querella.

Ciertamente, la Unión erró al titular la reclamación como una suspensión. Sin embargo, consideramos que dicho error no coartó a la Compañía del debido proceso de ley, ya que el Convenio Colectivo específicamente establece el mismo procedimiento de quejas y agravios tanto para los casos de suspensión como para los despidos. Por lo que, la tramitación de una querella identificada como una suspensión en la etapa pre-arbitral, tuvo en éste caso el mismo efecto procesal que una querella de despido.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

## **VII. LAUDO**

La querella es arbitrable procesalmente. Las partes deberán comparecer para ventilar los Méritos del Caso Núm. A-06-1280, que trata sobre el despido del señor Javier Concepción, como se detalla a continuación:

**DÍA: LUNES, 29 DE JUNIO DE 2009.**

**HORA: 8:30 P.M.**

**LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de febrero de 2009.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

MCV/drc

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 19 de febrero de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ  
HC-67 BOX 15094  
BAYAMÓN PR 00956

SR CARLOS RAMOS PÉREZ  
PRESIDENTE  
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS TELEFÓNICOS  
URB LAS LOMAS S.O 753  
CALLE 31  
SAN JUAN PR 00921

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**11**

**CASO NÚM. A-09-1771\***

SRA GILDA GONZÁLEZ  
REPRESENTANTE  
TELEFÓNICA DE PR  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

