

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
(Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
TELEFÓNICOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-1882

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM: A- 04-2165

SOBRE: RECLAMACIÓN DE DÍA
FERIADO

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 26 de junio de 2006. El mismo quedó sometido el 31 de julio de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: Lcdo. José J. Santiago, Portavoz y Asesor Legal; Maricarmen Rossy, Administradora Laboral y Zenaida Ocasio, Supervisora y testigo. **“Por la Unión”**: Lcdo. Oscar Pintado, Portavoz y Asesor Legal; Julio Padilla, Representante de la Unión y Maricella De Hoyo, Querellante y testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolverse por este Árbitro, por lo que cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que el árbitro determine si la querrela radicada es o no arbitrable procesalmente. De determinar que lo es, que el árbitro determine si la acción disciplinaria impuesta a la querellante el 3 de febrero de 2004 estuvo o no justificada, que el árbitro provea el remedio adecuado.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar conforme a derecho si procede el descuento de salario por el día feriado de 12 de enero de 2004 cónsono con su decisión que el árbitro provea el remedio adecuado, incluyendo la penalidad dispuesta por ley.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolverse es el siguiente:

Que el árbitro determine si el caso es o no arbitrable procesalmente. De ser arbitrable que determine si el descuento de salario hecho a la Querellante violó o no las disposiciones del Convenio Colectivo.

¹ **Artículo XIV- Sobre Sumisión:** b) *En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.*

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO 40
DÍAS FERIADOS Y DÍAS FERIADOS LIBRES
CON PAGA****Sección 1:**

Los empleados regulares cubiertos por este Convenio recibirán paga por todas las horas de trabajo regulares y disfrutarán tiempo libre con paga con excepciones dispuestas en este artículo en los siguientes días festivos:

1. 1ro de enero Día de año nuevo
- 2...
3. 2do lunes de enero Día de Eugenio María de Hostos
- 4...

Sección 2:

El personal regular a quien la Compañía requiera trabajar en días feriados, recibirá además de su paga básica, paga a tiempo y medio por cada hora trabajada, con excepción a lo dispuesto en la sección 5 de este artículo.

Sección 3:

Para poder tener derecho a paga por el día feriado, los empleados tendrán que haber trabajado el último día de trabajo asignado anterior, así como el día de trabajo asignado después de un día feriado. El empleado que estuviese ausente durante el día de trabajo asignado anterior y/o después de un día feriado y no recibe paga alguna de la Compañía durante dicha ausencia, no recibirá paga por el día feriado. Una ausencia en tales días debidamente justificada, que le dé derecho a recibir paga durante tal ausencia, recibirá también paga por el día feriado.

...

IV. HECHOS

1. La Sra. Maricella De Hoyos, aquí querellante, trabaja para la Compañía hace aproximadamente 12 años.
2. Durante los últimos 6 años ha ocupado una plaza de representante de servicios.

3. La Querellante le correspondía trabajar el turno de lunes a viernes, según el programa de horario bisemanal del 12 al 23 enero de 2004.²
4. En dicho programa la empleada tenía que reportarse a trabajar el 12 de enero de 2004, día feriado según las disposiciones del Convenio Colectivo.³
5. El 12 de enero de 2004, la Querellante se ausentó.
6. Al día siguiente, la Sra. Zenaida Ocasio, supervisora de la Querellante le notificó a esta última que se le descontaría de su salario la ausencia del 12 de enero de 2004.
7. Luego de agotar las etapas anteriores del procedimiento de querellas acordado por las partes, la Unión radicó el 29 de enero de 2004, la querella ante el Director de Asuntos Laborales.
8. El 11 de febrero de 2004, luego de agotar el procedimiento pre-arbitral, la Unión radicó el caso de autos ante este foro.

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Comenzada la vista del presente caso, la Compañía levantó un planteamiento de índole procesal, por lo cual, nos corresponde atender el mismo en primera instancia.

La Compañía planteó que la querella no es arbitrable procesalmente porque la misma fue radicada prematuramente por la Unión. Alegó que el descuento de salario hecho advino a consecuencia de una acción disciplinaria que le fuera notificada e impuesta a la Querellante el 3 de febrero de 2004.⁴ Por lo cual, la radicación por parte

² Véase Exhibit 1 de la Compañía.

³ En este día se celebraba el Natalicio de Eugenio María de Hostos.

⁴ Véase Exhibit 3 de la Compañía.

de la Unión de una querrela en la Tercera Etapa, el 29 de enero de 2004, ante el Director de Asuntos Laborales fue un acto prematuro.

La Unión, por su parte, argumentó que la querrela no se radicó anticipando una acción disciplinaria de la Compañía. Que la misma surgió de un descuento de salario realizado a la Querellante en violación al Artículo 40, supra, del Convenio Colectivo que las partes pactaran. Sosteniendo que el descuento surgió a raíz de una ausencia de la Querellante el 12 de enero de 2004, por lo cual, la misma no es prematura.

De entrada decretamos que la querrela instada por la Unión no es prematura. Llegamos a dicha conclusión luego de analizar la prueba documental presentada y la Solicitud para Designación y Selección de Arbitro. Documentos que claramente indican que el caso ante nos versa sobre el descuento de salario hecho a la querellante por ausentarse del trabajo el 12 de enero de 2004 y no la acción disciplinaria impuesta el 3 de febrero del mismo año.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente.

VII. MÉRITOS

La Unión sostiene que el descuento de salario hecho a la Querellante por haberse ausentado el 12 de enero de 2004, violó el Artículo 40, Sección 3, supra. Argumentó, que la Querellante cumplió con lo acordado en dicho Artículo al notificar su ausencia y haber trabajado el día laborable anterior y el próximo según lo establecido en su programa de trabajo. Expresando que al tratarse de una ausencia justificada la

Compañía no podía descontarle del salario las horas de trabajo que correspondían a dicho día.

La Compañía, por su parte, argumentó que la ausencia de la Querellante el 12 de enero de 2004, día del Natalicio de Eugenio María De Hostos, no fue justificada. Agregando que al no ser justificada la ausencia; ésta podía tomar la determinación de no pagarle el día a la Querellante.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, decretamos que la Compañía no incurrió en una violación del Convenio Colectivo. Dicha conclusión descansa sobre dos puntos fundamentales: la claridad de lo acordado en el Artículo 40, Sección 3, supra, y que la Querellante no indicó la razón de su ausencia el 12 de enero de 2004, por lo que no hubo una justificación válida. Veamos.

Primero, en el Artículo 40, Sección 3, supra, las partes acordaron que una ausencia debidamente justificada el día asignado a trabajar anterior al feriado, durante el feriado o el próximo día de trabajo no eliminaría el pago del mismo al empleado. Por ende, es necesario concluir que una ausencia no justificada conlleva el descuento del día en cuestión; más aún cuando dicho día feriado estaba incluido dentro del itinerario de trabajo de la Querellante. Por lo cual no podemos darle otra interpretación al lenguaje claro y libre de ambigüedad del Artículo 40, Sección 3, supra, el cual requiere una justificación de la ausencia para recibir el pago por día feriado, el hacerlo sería contravenir la propia doctrina prevaleciente en las relaciones obreropatronales. Sobre esto los tratadistas se han pronunciado de la siguiente forma:

A contract term is said to be ambiguous if it is susceptible of more than one meaning, that is if "plausible contentions may be made for conflicting interpretations."... If the word are plain and clear, conveying a distinct idea, there is no occasion to resort to interpretation, and their meaning is to be derived entirely from the nature of the language used. One arbitrator expressed a commonly held view when he stated that an arbitrator cannot "ignore clear-cut contractual language" and "may not legislate new, language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer."⁵

Dicha doctrina es cónsona con lo que nuestro propio Tribunal Supremo ha sostenido: "Cuando los términos de una cláusula en un contrato son claros y no dejan lugar a duda sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula".⁶

Sobre el segundo punto es menester señalar que no podemos determinar si la razón proporcionada por la Querellante para ausentarse, el 12 de enero de 2004, fue justificada. Esto se debe a que la propia Querellante admite no recordar el porque se ausentó.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VIII. LAUDO

Determinamos que el descuento de salario hecho a la Querellante no violó las disposiciones del Convenio Colectivo.

⁵ Elkouri & Elkouri *How Arbitration Works*, Sixth Edition, 2003, pag.434 a 436(citas omitidas).

⁶ *Luces & Co. Vs. Junta de Relaciones del Trabajo* 86 D.P.R. 425. Véase también Artículo 1233 del Código Civil, 31 L.P.R.A., Sec. 3471.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de noviembre de 2006.

BENJAMÍN J MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

BJMK/drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 1 de noviembre de 2006 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA MARICARMEN ROSSY
ADMINISTRADORA LABORAL
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

SR JULIO PADILLA
REPRESENTANTE
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS TELEFÓNICOS
URB LAS LOMAS S.O 753
CALLE 31
SAN JUAN PR 00921-1206

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy de de 2005; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Secretaria

Benjamín J. Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 24 de mayo de 2006; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936
