

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY**
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-09

SOBRE: SUSPENSIÓN
(Juan A. Solá Colón)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe se celebraron los días 1 de septiembre y 10 de diciembre de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Puerto Rico Telephone Company, en adelante la PRTC o la Compañía, compareció representada por el Lcdo. Pedro A. Busó García, Asesor Legal y Portavoz, y la Lcda. Mireya Pérez del Río, Administradora Laboral. Las Sras. Milady Santiago, Supervisora de Compensaciones y Beneficios, y Carmen Santiago, Supervisora de Licencias, comparecieron como testigos.

La Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante la HIETEL o la Unión, compareció representada por el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, Asesor Legal y

LAUDO
CASO A-08-09

Portavoz. Los Sres. José Kortright, Oficial de la Unión y testigo, Juan A. Solá Colón, querellante, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 25 de marzo de 2011, cuando expiró la segunda extensión del plazo original concedida para que las partes pudieran presentar su respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine si la suspensión del querellante estuvo justificada. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio adecuado. El laudo a ser emitido tiene que ser conforme a derecho, según dispone el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos de este caso¹.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión de que fue objeto el querellante Juan Alberto Solá Colón estuvo o no justificada. De determinarse que no lo estuvo, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.”

¹ La PRTC presentó un proyecto de sumisión que incluía una cuestión de arbitrabilidad; no obstante, posteriormente, retiró esta defensa.

LAUDO
CASO A-08-09

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos², se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo aplicable, si la suspensión de empleo y sueldo de que fue objeto el querellante, Sr. Juan A. Solá Colón, fue o no justificada. De determinar que la misma no lo fue, proveer el o los remedios adecuados, conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 18 de diciembre de 2000, la PRTC impuso al querellante una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días, a partir del 19 de diciembre de 2000. En la misma se señala que “[e]l 2 de junio de 2000, se le aplicó [al querellante] la Ofensa #27 del Reglamento de Disciplina en su tercera infracción, cuya penalidad máxima conlleva despido de empleo”; que “[n]o obstante, en aquella ocasión se le impuso una suspensión de empleo y sueldo por 30 días laborables”, y que “[d]esde el 19 de julio de 2000, fecha en que regresó de la suspensión aplicada el 2 de junio..., usted se ha ausentado 12.5 días... [y] 18 días por enfermedad prolongada.”

Se advierte que la HIETEL impugnó la referida suspensión de empleo y sueldo por 30 días; que, trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención

² Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

LAUDO
CASO A-08-09

del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH); que el árbitro determinó que la suspensión fue injustificada; que el laudo correspondiente fue impugnado por la PRTC ante el Tribunal de Primera Instancia (TPI), en donde se confirmó el laudo; que la PRTC acudió ante el Tribunal de Apelaciones (TA) y allí también prevaleció la HIETEL, y que con el transcurso del tiempo, el laudo advino final y firme.

El querellante, a través de la Unión, impugnó también la suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días por considerar la misma arbitraria y caprichosa. Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó nuevamente la intervención del NCA.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La PRTC afirma que la suspensión de empleo y sueldo objeto del presente caso fue justificada. Sostiene que la misma se apoya en una amonestación impuesta, previamente, al señor Solá el 23 de octubre de 2000 por la infracción a la Regla 2 del Reglamento de Disciplina; que la misma “se encuentra en el expediente de personal de Solá”, y que “Solá y la HIETEL nunca cuestionaron la validez” de dicha medida disciplinaria.

“Por otro lado, la Unión sostiene que el árbitro no debe considerar aquella prueba documental que la PRTC no le entregó a la Hermandad durante la discusión de

LAUDO
CASO A-08-09

la querrela, “ya que el Patrono estaba impedido de utilizar en la vista esa evidencia que no le entregó a la Hermandad en la reunión para la discusión de la querrela”. Sostiene, además, “en el presente caso... se sancionó al querellante por hacer uso de los derechos que le cobijan bajo el Convenio Colectivo en sus Artículos 29 (Licencia por Enfermedad) y 30 (Licencia por Enfermedad Prolongada)”.

Primeramente, es menester destacar que en Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.*

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión,

LAUDO
CASO A-08-09

razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959). Por otro lado, los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual. El proceso interpretativo tiene el efecto de imprimirle sentido y significado a tales expresiones y disposiciones contractuales ambiguas.

La HIETEL sostiene que el árbitro no debe considerar “ninguno de los documentos sometidos en evidencia, ya que el Patrono estaba impedido de utilizar en la vista esa evidencia que no le entregó a la Hermandad en la reunión para la discusión de la querella”. Ciertamente en la Sección 3(c), Tercera Etapa, del Artículo 57, sobre el procedimiento para querellas, se dispone “que en esta etapa en aquellos casos de suspensión o despido la Compañía le suministrará al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria”. Cabe preguntarnos si, por haber incumplido la PRTC con la disposición contractual antes citada, el árbitro no debe considerar aquella prueba documental que la PRTC no le entregó a la Hermandad durante la discusión de la querella.

La función principal del árbitro, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales es solucionar las disputas sobre los derechos de las partes, sin apartarse de la esencia del convenio colectivo; es decir, teniendo presente el lenguaje y la intención de las partes. Existen unas máximas o principios que es preciso recordar, a saber: (1) que la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada o sostenida por otras disposiciones contractuales, y (2) que si las palabras usadas pueden ser interpretadas

LAUDO
CASO A-08-09

para evitar un resultado ilógico, absurdo o discordante, esa será la interpretación preferida.

Con ello en mente es menester destacar que en la Sección 2 del Artículo 3 del convenio colectivo aplicable se dispone que “[s]i cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitrariamente 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 en virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio”.

En fin, no puede sostenerse una interpretación de la Unión sin base alguna en los términos del contrato. Si se adoptara la interpretación de la Unión, se le estaría adicionando al convenio colectivo algo que no contiene. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pueda haber creado una promesa o conducta, y en ausencia de una promesa de parte de PRTC de no utilizar en la vista evidencia alguna que no le haya entregado, previamente, a la HIETEL durante la discusión de la querella, no se configura la existencia de una [obligación contractual](#) en ese sentido.

Aclarado ese punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la suspensión de empleo y sueldo de 15 días del querellante.

LAUDO
CASO A-08-09

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la Sección 3(a) Arbitraje del Artículo 57, sobre el procedimiento para querellas. Ello significa que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones*, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada³. Si el patrono puede probar la existencia de justa causa debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

³ En lo que concierne a este aspecto del debido proceso, el árbitro también está subordinado al derecho sustantivo vigente. Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i.e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable”. Véase *Linear, Inc.*, 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, *How Arbitration Works*, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

LAUDO
CASO A-08-09

Nótese que en el presente caso, no hay duda de que el querellante incurrió en un sinnúmero de ausencias por razón de enfermedad; que tales ausencia fueron justificadas y autorizadas por la PRTC; que el querellante **no se excedió** en el uso de las licencias por enfermedad que le provee el convenio colectivo; que la PRTC le impuso al señor Solá la suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días, por una alegada infracción a la Regla 27 del Reglamento de Disciplina, y que el expediente de personal de Solá también contiene una amonestación escrita impuesta a éste el 23 de octubre de 2000 por la infracción a la Regla 2 del Reglamento de Disciplina, cuya validez nunca fue cuestionada por Solá ni la HIETEL.

Queda claro que la primera medida disciplinaria impuesta al querellante, por la infracción a la Regla 2 (que sanciona las ausencias sin justificación por 2 días o menos), se trató de una reprimenda escrita, y que la segunda medida disciplinaria impuesta, por la alegada infracción de la Regla 27 (que sanciona las ausencias excesivas), fue una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días. No obstante lo anterior, es menester destacar que, dado que el Reglamento de Disciplina contempla la aplicación de la disciplina progresiva en cada una de las reglas individualmente, lo que la PRTC denomina segunda sanción disciplinaria es en realidad la primera infracción a la Regla 27, **que de ser probada**, aparejaría, como mínimo, una amonestación escrita y, como máximo, una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días.

Se advierte que la PRTC **no** demostró que, al momento de imponer la suspensión de empleo y sueldo objeto de la presente querrela, el querellante había agotado su

LAUDO
CASO A-08-09

acumulación de licencias (por enfermedad y/ o por enfermedad prolongada); en consecuencia, si se aceptara que se justifica siquiera la suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, se estaría privando al querellante del pleno disfrute de unas licencias que fueron concebidas para permitir el que un empleado pueda recuperarse de una enfermedad prolongada, sin el temor a perder su empleo.

La prueba incontrovertida establece las ausencias fueron justificadas, autorizadas por el supervisor y cargadas a las licencias de enfermedad y enfermedad prolongada. Dadas las circunstancias, las ausencias están protegidas por el convenio colectivo firmado entre las partes, que provee para la utilización de las licencias por enfermedad y enfermedad prolongada. La actuación de la PRTC, consistente en sancionar al señor Solá por unas ausencias justificadas y cargadas a las correspondientes licencias, constituye la negación de un derecho reconocido por el convenio colectivo aplicable. Aunque se reconoce la prerrogativa de la gerencia a disciplinar, el ejercicio de la misma se ve limitado por el convenio colectivo.

En ausencia de prueba que tienda a establecer la existencia de ausencias injustificadas, el uso excesivo de las licencias o, cuando menos, que las ausencias afectaron el buen y normal funcionamiento de la empresa, se emite la siguiente

DECISIÓN:

Vistas y consideradas las circunstancias en el presente caso, no se justifica siquiera una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días; en consecuencia, se deja

**LAUDO
CASO A-08-09**

sin efecto la suspensión de empleo y sueldo objeto de la presente controversia, y se ordena que se le pague al querellante el salario dejado de percibir por razón de tal suspensión, amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda. Se ordena, además, la eliminación de toda referencia a dicha suspensión del expediente de personal del querellante.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de noviembre de 2011.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 7 de noviembre de 2011; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ R KORTWRIGHT MORENO
REPRESENTANTE
HIETEL
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00920-4707

LCDA MIREYA PÉREZ DEL RIO
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
P O BOX 360998
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-0998

**LAUDO
CASO A-08-09**

LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ
COND MIDTOWN STE 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

LCDO PEDRO A BUSÓ GARCÍA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-3507

**LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**