

**Gobierno de Puerto Rico**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN PR 00920-5540**

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

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-11-1009**

**SOBRE : RECLAMACIÓN**  
**TIEMPO "ON CALL"**

**ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY**  
**ROMERO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso se efectuó el 15 de septiembre de 2011 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 28 de octubre de 2011, fecha en que venció el término para radicar alegatos escritos, una vez extendido el mismo.

Por la Puerto Rico Telephone, en adelante, "PRT o la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Carlos V. J. Dávila, asesor legal y portavoz; el señor Miguel Rolón, representante y testigo; el señor Jemssy Méndez, observador y el señor Benjamín Figueroa, testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante "la UIET o la Unión", comparecieron: El Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, asesor legal y portavoz, la

señora Gloria Casanova, representante, y el señor Luis Dávila Navarro, querellante y representante de otros nueve (9) empleados querellantes.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. SUMISIÓN

La controversia a resolver es la siguiente:

**Determinar si los querellantes tienen o no derecho a que se les pague la denominada bonificación de \$18.00 indicada en el Artículo 65 del Convenio Colectivo vigente entre las partes. De tener derecho, que la árbitro determine el remedio adecuado.**

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE

### ARTÍCULO 65<sup>1</sup> TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO "ON CALL"

#### Sección 1

En aquellos casos que la Compañía determine la necesidad de tener personal cualificado sujeto a ser llamado fuera del horario regular en ciertas clasificaciones especializadas y áreas de trabajo donde se requiera establecer un itinerario de personal sujeto a llamadas ("on call"), aplicará este artículo.

Los empleados en turnos sujetos a ser llamados, deberán proveer un número de teléfono donde se pueda localizar. De ser necesario, se le proveerá un busca personas ("beeper") para facilitar su localización.

Los turnos se asignarán en forma equitativa siempre que sea posible.

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo del 2006 a 2011.

## Sección 2

El empleado a quién se le asigne estar sujeto a ser llamado ("oncall") sic, se le pagará una bonificación de \$18.00 dólares diarios, por asignación a este turno, durante el tiempo que se le asigne estar, sujeto a ser llamado. Las horas mínimas a trabajar cuando sea llamado y se reporte al trabajo serán por un período no menor de dos (2) horas, incluyendo el tiempo de viaje hasta un máximo de treinta (30) minutos por llegar al lugar designado a trabajar y treinta (30) minutos para el regreso a su residencia.

Del empleado ser llamado a trabajar se le compensará de forma correspondiente y como se indica en el Artículo de Jornada de Trabajo y Tiempo Extra, según se dispone en éste convenio colectivo. También aplicará la bonificación que se menciona en esta Sección.

...

## IV. TRASFONDO

La querrela de autos estaba compuesta, originalmente, por un grupo de trece (13) empleados miembros de la UIET, adscritos al taller de Rio Grande. La misma se redujo a diez (10) empleados, ya que tres (3) de ellos se jubilaron, por lo que no interesaban continuar siendo parte del caso. Los restantes Querellantes son: Antonio Villafañe, Juan A. Mercado, Nelson Vélez, Alejandro Rivera, Cruz Aníbal Félix, Moisés Rivera, Guillermo Castro, Luis Dávila, Miguel (empleado número 4427) y Juan López. Todos trabajan en planta externa y como parte de sus funciones manejan un vehículo de motor. El 30 de agosto de 2010, se reportaron a trabajar. Por motivo de la proximidad y posible paso del Huracán Earl por Puerto Rico, los supervisores les ordenaron regresar al centro de trabajo. Que se reportaran con sus vehículos oficiales como medida preventiva para asegurar vida y propiedad. Los supervisores a cargo ese día eran:

Edwin Flores, en Canóvanas y Carlos Vélez en Río Grande. Una vez llegaron al taller, poco antes del mediodía, fueron despachados por el resto del día. Que los supervisores les ordenaron mantener el teléfono celular prendido, para ser llamados en caso de emergencia. A pesar de que los Querellantes no trabajaron, ese medio día, recibieron paga por las cuatro (4) horas restantes de su jornada de trabajo. Las mismas fueron cargadas al código de tiempo por emergencia.

Al día siguiente, 31 de agosto de 2010, se reintegraron a sus labores como de costumbre, ya que el Huracán se desvió y no afectó a Puerto Rico. Ese día, procedieron a llenar el documento para reclamar la bonificación de dieciocho dólares (\$18.00), del "petty cash" por motivo de haber estado "on call". El supervisor no se los permitió, por lo que la Compañía no les pagó. Inconformes con la determinación de la Compañía el 18 de octubre de 2010, la Unión radicó ante este Foro el presente caso.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Alega la Unión que los Querellantes tienen derecho a cobrar la bonificación de dieciocho dólares (\$18.00), conforme lo dispone la Sección 2, del Artículo 65, Tiempo Sujeto A Ser Llamado "On Call" del Convenio Colectivo. **Exhibit 1 Conjunto**, ya que el 30 de agosto de 2010, los supervisores les ordenaron mantener el teléfono celular prendido, para ser llamados en caso de emergencia ("on call"). El período comprendido para el referido "on call" fue de 5:00 p.m. del 30 de agosto de 2010 a 8:00 a.m. del 31 de agosto de 2010. El teléfono celular que iban a mantener prendido se lo provee la Compañía como herramienta de trabajo.

Añade que los diez (10) Querellantes pertenecían al grupo de trabajadores que dan mantenimiento a la planta externa como reparador de cable y empalmadores.

La PRTC, por su parte, acepta no se les pagó la suma de dieciocho dólares (\$18.00), ya que no se configuraban los elementos que establece el Convenio Colectivo. Arguye que, solo si los Querellantes estuviesen llamados a realizar trabajos técnicos especializados y estuviesen en un itinerario de personal sujeto a ser llamado ("on call") podrían cumplir con el primer requisito establecido en la propia definición acordada por las partes en el Convenio Colectivo, la cual establece quiénes son los empleados que tienen derecho a recibir la bonificación de dieciocho dólares (\$18.00). Añade que, el mero hecho de que se le diga a un empleado o grupo de empleado que deje el teléfono celular prendido, ello no significa que ese empleado o grupo de empleado, automáticamente está "on call". Añade que, según el Artículo 65, Sección 1, segundo párrafo la bonificación de dieciocho dólares (\$18.00), objeto de la presente reclamación solo aplica a los empleados en turnos sujetos a ser llamados. Por consiguiente, la reclamación de los aquí Querellantes carece de méritos.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si el hecho de que los Querellantes mantuvieron el teléfono celular prendido, por instrucciones de los supervisores, para poder ser contactados en caso de surgir una emergencia durante el día 30 de agosto de 2010, por motivo del posible paso del Huracán Earl por Puerto Rico, ello los convirtió en personal "on call"; por lo que, según la Unión, tienen derecho al

pago de dieciocho dólares (\$18.00) diario, como bonificación, conforme lo dispone el Artículo 65, Tiempo Sujeto A Ser Llamado "On Call".

La prueba presentada por la Unión consistió del testimonio de señor Luis Dávila Navarro, quien es uno de los diez (10) querellantes. Este declaró que lleva trabajando veintiséis (26) años para la Compañía y actualmente se desempeña como Empalmador III. Para la fecha de los hechos trabajaba como Empalmador en el área de Fajardo y pertenece al grupo que da mantenimiento a la planta externa de Río Grande. Añadió que las instrucciones recibidas de parte, de los supervisores, fue que dejaran prendido el teléfono celular y si surgía una avería mayor, por el Huracán, que estuvieran disponibles. No se les dijo hasta que hora debían mantener prendido el teléfono celular.

Sobre lo que es un *servicio especial*, el testigo de la Unión declaró que, *son aquellos servicios que la Compañía le brinda al cliente de llevar la data simultáneamente a una misma velocidad* y que ninguno de los reparadores o espalmadores (que es la clasificación de los Querellantes) son técnicos de servicios especiales. El testigo de la Unión afirmó que para que un empleado esté sujeto a ser llamado es la Compañía quien determina ese itinerario. El nombre del empleado tiene que estar incluido en una lista de turno "on call", siendo estas las personas llamada para realizar el trabajo. Por lo que el itinerario es algo ya programado. Además, aceptó como correcto que en Río Grande (taller de trabajo al cual pertenecen los Querellantes) no había un itinerario donde los Querellantes estuvieran "on call". Igualmente admitió que en los talleres de Fajardo y Humacao sí hay técnicos de servicios especializados. Añadió que cuando surge una

emergencia y se le llama para realizar el trabajo, se le paga doble por la labor realizada, pero no se le paga la bonificación correspondiente al personal "on call".

Por su parte, la Compañía presentó al señor Benjamín Figueroa, como testigo. Figueroa declaró que tiene treinta y un (31) años de servicio con la Compañía, donde se ha desempeñado en las posiciones de técnico, supervisor, gerente y director. Actualmente, trabaja en el Centro de Operaciones de Fajardo. Explicó la composición del área de operaciones de campos del área. Sobre el particular declaró que comprende varios pueblos, los cuales están agrupados en tres (3) centros de trabajo, ellos son: Fajardo, Río Grande y Humacao. Declaró que solo en los centros de Fajardo y Humacao hay técnicos de servicios especiales y son estos los que están asignados a itinerarios de turnos "on call". Puntualizó que esta situación no ocurre en Río Grande, ya que en Río Grande no hay técnicos de servicios especiales. Añadió que si algún empleado que no aparece en el itinerario y no ésta "on call", y por razones de necesidades del servicio se le llama y éste realiza el trabajo asignado se le paga por el tiempo trabajado. Mientras que al empleado que está en el itinerario de personal a ser llamado, "on call", si se le llama para realizar un trabajo, se le paga por el tiempo trabajado más la bonificación por tiempo "on call". Añadió que los turnos "on call" se publican con anterioridad y basado en ello es que se procesa el pago de nómina.

Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que los convenios colectivos como todos los contratos, tienen fuerza de ley entre las partes y deben cumplirse con estricta rigurosidad. Sus cláusulas se entenderán en su sentido literal, salvo que los términos sean ambiguos y requieran una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a

las reglas de hermenéutica contractual. Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos, 2007 J.T.S., 40.

Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes, por lo que se debe cumplir con lo expresamente pactado. Artículo 1044 del Código Civil, 31 L.P.R.A., Sección 2994. Ante ello, los tribunales de justicia ni los árbitros, pueden relevar a una parte de cumplir con lo que se obligó a hacer mediante contrato cuando dicho contrato es legal y válido, y no contiene vicio alguno. De Jesús González v. A.C., 148 D.P.R., 255, 271 (1999); Mercado, Quilichini v. U.C.P.R., 143 D.P.R. 610, 627 (1997); Cervecería Corona v. Commonwealth Ins. Co., 115 D.P.R. 345, 351 (1984); Olazabal v. U.S. Fidelity, etc., 103 D.P.R. 448, 462 (1975).

También, se ha establecido que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, no cabe recurrir a reglas de interpretación. Artículo 1233<sup>2</sup> del Código Civil, 31 L.P.R.A., Sección 3471; S.L.G. Irizarry v. S.L.G. García, 155 D.P.R. 713; Marcial v. Tome, 144 D.P.R. 522, 536 (1977).

En lo pertinente a tiempo "on call" debemos señalar que además del examen o evaluación general adoptado por nuestro Tribunal Supremo en el caso de Sucesión Meléndez v. Central San Vicente, Inc., 86 DPR 398 (1962), indicó que no puede establecerse una norma fija para determinar cuándo la espera es compensable, por lo que se hace necesario tomar en consideración varios factores. Entre los factores a considerar está: 1) la libertad del empleado para dedicarse a actividades personales

---

<sup>2</sup> "Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá esa sobre aquellas". 31 L.P.R.A., Sección 3471.

durante el período en que está sujeto a ser llamado. Sobre el particular, en el caso de marras, el señor Luis Daniel Navarro, testigo de la Unión, querellante y representante de los otros nueve (9) querellantes, declaró que una vez llegó a su casa usó el tiempo como quiso. 2) Otro factor es si tiene que permanecer en el área de trabajo mientras espera. El Querellante, declaró que luego de que fue despachado se fue del lugar de trabajo. Por cuanto, no tuvo que permanecer confinado en las facilidades de la Compañía. 3) Otro factor es si el empleado tiene alguna restricción geográfica en sus movimientos. Sobre este particular testificó que pudo salir a donde quiso y que de no haber echado gasolina en el camino a su casa o de haber tenido que comprar agua o cualquier comestible lo hubiese podido hacer. 4) También se ha usado el factor de, si mientras espera el empleado pudo hacer sus actividades personales. El testigo declaró que todo el tiempo que estuvo en espera pudo hacer todas las actividades personales que entendió que podía hacer o que quiso hacer.

Como cuestión de derecho, un empleado no está trabajando, para propósitos de la legislación aplicable sobre horas y salarios, simplemente porque esté disponible, sujeto a ser llamado de ser necesario ("on call if needed"). Tampoco se considerará tiempo trabajado aquel período de espera durante el cual el empleado deba estar a disposición del patrono ("on call ") para ser llamado a realizar trabajo cuando el mismo surja, siempre que no se le exija permanecer en un lugar específico y, por lo tanto, pueda usar dicho tiempo efectivamente para su propio beneficio. Vease [29 C.F.R. § 785.17](#) (on-call time); [Armour & Co. v. Wantock](#); [Morales v. Frio Foods, Inc.](#), [889 F.2d](#)

[1407](#) (5th Cir. 1990); Handler v. Thrasher; Walling v. Bank of Waynesboro, Georgia; Sucesión Meléndez v. Central San Vicente, Inc., supra.

Finalmente, hemos de señalar que el testigo de la Unión declaró que su supervisor en ningún momento le dijo que tenía que quedarse en su casa, sino que solamente le indicó que tuviera el celular prendido. A manera de ilustración, y según ya ha sido resuelto por los tribunales, el hecho de que el empleado en "stand-by" tenga la obligación de llevar consigo un teléfono móvil o celular para que el patrono lo contacte cuando se requiera de su presencia de ser necesaria, no es una condición lo suficientemente prohibitiva como para que el "waiting time" merezca, ser compensado. Véase el caso de Gilligan v. Emporia 986 F.2d 410 (1993). Sin embargo, queremos enfatizar que en el caso de autos, los Querellantes no estaban "stand by", estos no aparecían en la lista de turnos de empleados "on call", según lo dispone como requisito para recibir la bonificación de dieciocho dólares (\$18.00) el Artículo 65. Por lo que no les asiste el derecho a cobrar la bonificación reclamada.

Las relaciones obrero patronales entre las partes aquí en controversia están regidas por un Convenio Colectivo, el cual estaba vigente al momento de los hechos. El ARTÍCULO 65, TIEMPO SUJETO A SER LLAMADO "ON CALL", establece a cuales de los empleados les va aplicar el articulado. Específicamente, establece que es al personal cualificado sujeto a ser llamado fuera del horario regular en ciertas clasificaciones y en áreas de trabajo donde se requiere establecer un itinerario de personal sujeto a ser llamado ("on call"). La Sección 2, indica que la bonificación de dieciocho dólares

(\$18.00), diarios, por asignación a este turno, aplica a los empleados en turnos sujetos a ser llamados.

Avalada la totalidad de la prueba aportada, en el caso de autos, demostró que ninguno de los diez (10) Querellantes figuraba en el itinerario de turnos sujetos a ser llamados "on call," según lo dispone la Sección anteriormente indicada. Disposición que fue negociada por las partes a los fines de establecer como condición que para cobrar la bonificación de dieciocho dólares (\$18.00) diarios, el empleado esté incluido en el itinerario de empleados disponibles "on call".

El hecho de que el supervisor les indicará mantener el teléfono celular prendido para cualquier caso de emergencia no equivale que los empleados estaban "on call". En el caso de autos, el teléfono celular constituye una herramienta de trabajo provista por el Patrono y según la práctica cuando surgen emergencias, es a dicho teléfono al cual los supervisores los llaman. Por cuanto, lo correcto era que, también, ese día lo mantuvieran prendido para poder contactarlos de surgir alguna emergencia, sin que con ello se entienda que estaban "on call". De manera que, no se les tenía que pagar la bonificación establecida en la Sección 2, del Artículo 65, supra. Es importante que se haga la distinción de cuando *los empleados aparecen en el itinerario de turnos "on call"*, en cuyo caso, sí reciben la mencionada bonificación *por haber sido asignados al turno*. Ello así, la presente reclamación carece de méritos.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba aportada emitimos el siguiente:

**IX. LAUDO**

Los Querellantes no tienen derecho a que se les pague la bonificación de dieciocho (\$18.00) dólares indicada en el Artículo 65 del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de la controversia. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 29 de febrero de 2012.

---

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**  
**ÁRBITRO**

**X. CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 29 de febrero de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SR MIGUEL A ROLÓN**  
**ADMINISTRADOR ASUNTOS LABORALES**  
**TELFÓNICA DE PUERTO RICO**  
**PO BOX 360998**  
**SAN JUAN PR 00936-0998**

**SRA GLORIA CASANOVA**  
**SARGENTO DE ARMAS UIET**  
**CALLE 31 SO 755**  
**URB LAS LOMAS**  
**SAN JUAN PR 00921**

**LCDO CARLOS V J DÁVILA**  
**ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PATRONO**  
**PO BOX 363507**  
**SAN JUAN PR 00936-3507**

**LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UNIÓN  
HC-67 BOX 15094  
BAYAMON PR 00956**

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**