

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

PUERTO RICO
TELEPHONE COMPANY, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS TELÉFONICOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-02-1036

SOBRE: DESPIDO

(RETENCIÓN DE EMPLEO Y
AGOTAMIENTO DE LICENCIA
OCUPACIONAL)

ÁRBITRO: JOSÉ R. COLÓN BURGOS

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 31 de octubre de 2003. El caso quedó sometido, para consideración y adjudicación, el 30 de enero de 2004.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por la Compañía:** la Lcda. Mireya Pérez, Asesora Legal y Portavoz; Sra. Elsa Tirado, Gerente de Licencias; Sra. Lilliam N. Rivera, Supervisora y Testigo; y el Sr. Miguel A. Rolón, Oficial de Recursos Humanos. **Por la Unión:** el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Nyvea Rivera, Representante; Sr. Miguel A. Ruiz, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en el Árbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si el despido del Sr. Miguel A. Ruiz estuvo o no justificado, conforme a derecho y el Convenio Colectivo aplicable. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable.

POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido del Sr. Miguel A. Ruiz estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver el planteado en el Proyecto de Sumisión de la Unión.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y

manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y / o manejo del negocio.

Sección 2: Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria 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 Unión o por el empleado al Procedimiento de Querrelas establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 28 LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Sección 1: Todo empleado regular que tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional así certificada por el Fondo del Seguro del Estado (FSE), tendrá derecho a recibir su sueldo regular durante las primeras veintiséis (26) semanas a partir del momento del accidente.

Sección 2: En caso de que el empleado esté ausente de su trabajo en exceso de las primeras veintiséis (26) semanas el empleado tendrá derecho a recibir, además, la mitad de su sueldo regular durante las treinta y cinco (35) semanas siguientes. **Si el empleado no fuere dado de alta por el FSE, después de pasadas las sesenta y una (61) semanas desde la fecha del accidente, a solicitud escrita del empleado, se le aprobarán hasta un máximo de diecisiete (17) semanas adicionales sin sueldo, para efectos de retención de empleo, siempre y cuando cumpla con los términos y condiciones que establece la ley en torno a que tiene que haber sido dado de alta y estar física y mentalmente capacitado para poder ejercer su empleo, entre otros requisitos de ley. (Énfasis suplido).**

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la totalidad de la prueba que fue presentada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos.

1. El Sr. Miguel A. Ruiz, aquí querellante, comenzó a trabajar el 9 de octubre de 1995 como Operador de Tráfico en Mayagüez.
2. El querellante, para la fecha de los hechos, se desempeñaba como Representante de Servicio del 811 en el Centro de Contestaciones en Ponce. La supervisora inmediata del querellante era la Sra. Lilliam N. Rivera, mientras que la gerente era la Sra. Carmen M. Rivera.
3. El 8 de junio de 2000, el querellante le notificó a su supervisora inmediata, la Sra. Lilliam N. Rivera, que había sufrido una caída en la Compañía. La Compañía preparó un informe patronal para que el querellante recibiera asistencia médica en el Fondo del Seguro del Estado (FSE), y éste se ausentó por enfermedad a partir de la 1:00 p.m. de ese día.
4. El querellante se acogió al FSE el 9 de junio de 2000. El FSE determinó que recibiera tratamiento médico en descanso desde la mencionada fecha.
5. El querellante recibió su sueldo regular mientras estuvo en descanso por espacio de veintiséis (26) semanas, desde el 9 de junio hasta el 7 de diciembre de 2000, conforme al Artículo 28, Sección 1, supra.
6. Durante las treinta y cinco (35) semanas subsiguientes, desde el 8 de diciembre de 2000 hasta el 8 de agosto de 2001, el querellante recibió la mitad de su sueldo regular conforme al Artículo 28, Sección 2, supra.

7. El 27 de marzo de 2001, el querellante solicitó un acomodo razonable en la Oficina de Área de Mayagüez.
8. El 10 de junio de 2001, vencido el término de las treinta y cinco (35) semanas, el querellante no se presentó a trabajar.
9. El 16 de agosto de 2001 se citó al querellante mediante carta certificada para una reunión a celebrarse el 21 de agosto de 2001.
10. El 20 de agosto de 2001, el querellante fue dado de alta del FSE con una incapacidad de un quince por ciento (15%).
11. El 21 de agosto de 2001 se efectuó una reunión entre el querellante; la Sra. Maricella de Hoyos, delegada de la Unión; y la supervisora Lilliam N. Rivera, donde se discutió el despido de éste, por haber agotado los beneficios de la Licencia de Enfermedad Ocupacional, efectivo al 16 de agosto de 2001.
12. Ese día, 16 de agosto de 2001, el querellante solicitó, por escrito, una licencia sin sueldo por dos (2) semanas adicionales, pero la supervisora no la aceptó y tampoco la aprobó.
13. El 6 de septiembre de 2001, la Unión radicó una querrela en tercera etapa, por el despido del querellante.
14. La Compañía contestó la querrela y sostuvo el despido con fecha de 16 de octubre de 2001.
15. La Unión radicó el caso ante el foro de arbitraje el 19 de octubre de 2001.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía alegó que el despido del querellante estuvo justificado debido a que, luego de haber agotado el término de sesenta y una (61) semanas que concede el Convenio Colectivo, éste no se presentó a trabajar y tampoco sometió con anterioridad una solicitud de licencia sin sueldo.

La Unión, por su parte, alegó que la separación de empleo y sueldo (despido) del querellante no estuvo justificada. La Unión arguyó que el querellante cumplió con lo dispuesto en la Artículo 28, Sección 2, supra, del Convenio Colectivo al solicitar una licencia sin sueldo para efectos de retención de empleo.

En este caso, de la prueba surgió que el querellante fue despedido de forma automática al agotar el período de sesenta y una (61) semanas que provee el Convenio Colectivo, sin que mediara previa notificación a estos efectos, dado que no se presentó a trabajar y tampoco solicitó con anterioridad los beneficios de una licencia sin sueldo. No obstante, al analizar la Sección 2 del Artículo 28, supra, encontramos que la misma establece un término adicional, a solicitud escrita del empleado, de hasta diecisiete (17) semanas sin sueldo, para efectos de retención de empleo, siempre y cuando se cumpla con los términos y condiciones de ley en torno a que tiene que haber sido dado de alta y estar física y mentalmente capacitado para ejercer su empleo.

En este caso, el querellante fue despedido efectivo el 16 de agosto de 2001, sin embargo, no fue sino hasta el 20 de agosto que el FSE le dio de alta con un quince (15%) de incapacidad. El 21 de agosto de 2001, le fue notificado el despido sin que se le

permitiera solicitar una licencia sin sueldo. Como vemos, el Convenio Colectivo no establece que la solicitud de licencia sin sueldo deba efectuarse con anterioridad a la conclusión del término establecido, requiere que el empleado haya sido dado de alta y que esté capacitado para trabajar.

La Compañía, en su determinación, violó la mencionada disposición del Convenio Colectivo, al interpretar, de forma irrazonable e ilógica, el señalamiento de que el querellante no solicitó con anterioridad la licencia sin sueldo al vencimiento del primer término de las sesenta y una (61) semanas, según dispone el Artículo 28, supra.

Sobre lo anteriormente expresado, nótese, en primer lugar, que el querellante, luego de haber sido dado de alta por el FSE el 20 de agosto de 2001, el próximo día asistió a su trabajo para evidenciar el alta. En segundo lugar, el 21 de agosto de 2001, sometió, por escrito, la solicitud de dos (2) semanas adicionales de licencia sin sueldo, según dispone el Convenio Colectivo. Éste señala, claramente, que luego de haber sido dado de alta por el FSE y después de pasadas las sesenta y una (61) semanas, tenía derecho a solicitar dicho tiempo, ya que en la Sección 2 del Artículo 28, supra, no dispone un término de tiempo luego de transcurrido las sesenta y una (61) semanas. La prueba desfilada demostró que el querellante solicitó con tiempo razonable dicha licencia sin sueldo para de esta forma poder mantener la reserva de empleo, cumpliendo así con lo establecido en el Convenio Colectivo.

VI. LAUDO

El despido del Sr. Miguel A. Ruiz, querellante, no estuvo justificado. Dado que los tribunales han reconocido la amplia facultad que tienen los árbitros para otorgar remedios adecuados en ausencia de restricción en el convenio colectivo o en el acuerdo de sumisión, se ordena la reposición del querellante en su empleo y el pago de todos los haberes dejados de percibir por éste desde el momento en que se decretó su despido injustificado. JRT v. National Packing, Co., 112 DPR 162 (1982); JRT v. Securitas, Inc., 111 DPR 580 (1981); y JRT V. N. Y. & P. R. S\ S Co., 69 DPR 782 (1949)¹.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 11 de febrero de 2005.

JOSÉ R. COLÓN BURGOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, ____ de febrero de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. MIREYA PÉREZ DEL RÍO
PUERTO RICO TELEPHONE CO., INC.
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0098

¹ En Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico v. Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles, Aeroespacio o Implementos Agrícolas, U.A.W., Local 1850, el Tribunal Supremo resolvió, vía Sentencia, que en casos de despidos cuando el convenio establece que un Laudo que se emita sea conforme a derecho, el remedio a ser emitido es aquel cónsono con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, s.e., conocida también como la Ley de Despido Injustificado. No obstante, llamamos la atención al hecho de que no se trata de una Opinión del Tribunal Supremo, sino de una Sentencia la cual tiene un efecto persuasivo no obligatorio y los argumentos allí expresados no nos convencen.

LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA 204
SAN JUAN PR 00918

SR. MIGUEL ROLÓN
OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS
PUERTO RICO TELEPHONE CO., INC.
PO BOX 360998
SAN JUAN, PR 00936-0998

SRA. NYVEA RIVERA
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
URBANIZACIÓN LAS LOMAS
753 CALLE 31 SO
SAN JUAN PR 00921

SR CARLOS RAMOS PÉREZ
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFLÓNICOS
URBANIZACIÓN LAS LOMAS
753 CALLE 31 SO
SAN JUAN PR 00921

MARGARITA RIVERA
SECRETARIA