

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540

**TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM. A- 03-1949
(ANTES 1826-99)**

**SOBRE : DESPIDO-REMEDIOS
RETROACTIVIDAD Y HABERES DEJADOS
DE PERCIBIR, SR FÉLIX DÍAZ BURGOS**

ÁRBITRO: FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se efectuó en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 10 de diciembre de 2004. Ese día las partes nos solicitaron someter el caso de autos mediante alegatos escritos de derecho por entender que la controversia del caso es una de derecho. El caso quedó finalmente sometido el 25 de febrero de 2005, luego de varias prórrogas concedidas a las partes para someter sus alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por “la Compañía o el Patrono” comparecieron la Lcda. Rebeca Páez Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz; Sr. Fernando Arroyo, Oficial Laboral y el Sr. Armando Ramos, Director de Compensación. Por “la Unión” comparecieron el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Telizia Dolz, Presidenta y el Sr. Félix Díaz Burgos, Querellante.

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión en este caso, por lo que conforme a la facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios De Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIV- Sobre La Sumisión- en su inciso b¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

El Querellante Félix Díaz Burgos fue despedido en octubre de 1998. El 14 de julio de 2002, la Honorable Árbitro Madeline Meliá Muñoz determinó que el despido del querellante “estuvo justificado”. El 29 de diciembre de 2000, el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, revocó el laudo. El 23 de abril de 2002 el Tribunal de Circuito de Apelaciones confirmó la sentencia del Tribunal de Primera Instancia. El 22 de junio de 2001, el Tribunal Supremo de Puerto Rico declaró “no ha lugar” una solicitud de Certiorari. El 10 de agosto de 2001, fue declarada “no ha lugar” una solicitud de reconsideración. Final y firme la sentencia que revocó el laudo, el 18 de octubre de 2001 la Unión radicó un cargo por práctica ilícita ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, toda vez que la P.R.T.C. no reinstaló en su puesto al querellante ni le satisfizo los haberes dejados de devengar durante el período desde la fecha de su despido. Habiendo sido trasladado a petición de la P.R.T.C. al Tribunal de Distrito de los E.U., el 21 de agosto de 2002, éste por acuerdo de las partes ordenó someter a la Árbitro que originalmente resolvió el caso el asunto del “back pay”. El 4 de febrero de 2002, la P.R.T.C. repuso en su puesto al querellante, no obstante lo repuso con el salario que devengaba al momento de haberlo despedido sin ajustar el mismo de conformidad con los ajustes y beneficios adquiridos mediante el Convenio Colectivo y no le pagó los salarios y otros beneficios dejados de devengar por el período que estuvo despedido. Eventualmente y por razón de indisponibilidad de la Árbitro que originalmente resolvió el caso, las partes

¹ 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 él (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

seleccionaron al suscribiente para que resuelva el asunto del "back pay", por lo que el Querellante solicita que ya resuelto que el despido estuvo injustificado y habiendo sido repuesto el Querellante en su empleo, el Árbitro provea el remedio adecuado incluyendo, pero sin que se entienda como una limitación, una orden a la Compañía para que:

1. Pague al Querellante su salario y todos y cada uno de los beneficios y/o haberes que dejó de percibir durante el tiempo en que estuvo despedido (incluyendo las comisiones) más el interés legal que los referidos salarios y/o haberes dejados de percibir hayan devengado desde la fecha del despido hasta la fecha en que se le paguen los mismos al Querellante.
2. Le restituya todos y cada uno de los derechos a que es acreedor como empleado unionado de la Compañía.
3. Pague y/o ajuste el salario del Querellante desde la fecha en que fue repuesto en su puesto, de forma tal que se le extiendan todos y cada uno de los beneficios adquiridos por Convenio Colectivo.
4. Pague las costas, gastos y honorarios de abogado no menor de un 25% del total de salarios dejados de percibir por el Querellante, a tenor con la legislación vigente y la jurisprudencia interpretativa de la misma.

II. TRASFONDO PROCESAL DE LA QUERELLA

El Sr. Félix Díaz Burgos, en adelante denominado "el Querellante" trabajó como Ejecutivo de Cuentas para la Compañía durante diez (10) años aproximadamente. El 17 de noviembre de 1998, la Compañía lo despidió mediante carta suscrita por la Sra. Carmen Maldonado, Gerente de Cuentas Corporativas porque, alegadamente, había agotado la licencia por enfermedad prolongada y no se reintegró a su trabajo.

Desde julio hasta el 30 de diciembre de 1998, el Querellante estuvo ingresado en una Institución Penal. El 22 de octubre de 1998, la Sra. Carmen Maldonado le envió una carta al Querellante a la dirección de sus padres en la Urb. Cantizales en San Juan, pero la dirección oficial del Querellante, que consta en los documentos oficiales de éste, es en el Edificio Concordia Gardens en Rio Piedras. En dicha carta se citaba al Querellante a una vista el día 30 de octubre de 1998. A pesar de que éste hizo los arreglos pertinentes con el Departamento de Corrección para que lo llevaran a la vista ese día, su nombre no apareció en la lista de confinados que podían salir de la Institución. Ante su incomparecencia del 17 de noviembre de 1998, la Compañía lo despidió.

Cuando el Querellante ingresó a la Institución Penal estaba disfrutando de los beneficios de licencia por enfermedad prolongada que concede el Artículo XXIX del Convenio Colectivo, beneficio que había comenzado a disfrutar desde el 21 de octubre de 1997 debido a problemas de depresión. El Querellante, posteriormente, salió de la Institución Penal bajo el Programa de pases extendidos el 30 de diciembre de 1998. Una vez en la libre comunidad se comunicó con su supervisor para indicarle que estaba listo para empezar a trabajar. Su supervisor le indicó que el despido estaba en el Departamento de Relaciones Laborales de la Compañía y que no podía dar marcha atrás al mismo. Por entender que el despido no procedía, la Unión radicó la Querrela del caso de autos mediante el procedimiento de quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo. Al no ponerse de acuerdo las partes, el caso llegó al Foro de

Arbitraje y se designó a la Honorable Árbitro Madeline Meliá quien señaló la vista de arbitraje para el 23 de diciembre de 1999.

La posición de la Unión estuvo relacionada con la falta de notificación adecuada por parte de la Compañía al Querellante, sobre la vista del 30 de octubre de 1998, debido a que se le notificó a una dirección que no era la suya, lo cual surge de la carta de la Sra. Maldonado y en la cual se despidió al Querellante conociendo el Patrono que a la fecha de esa vista, éste se encontraba confinado, por lo que se le hizo imposible comparecer y sin escucharle se le despidió violando así su derecho al debido proceso de ley.

Celebrada la vista de arbitraje y una vez sometido el caso, la Honorable Árbitro Madeline Meliá determinó que al Querellante no se le violó el debido proceso de ley, dado que el Artículo XXIX del Convenio Colectivo, disponía que el empleado acogido a la licencia por enfermedad prolongada puede ser repuesto a su empleo siempre y cuando haya sido dado de alta y esté física y mentalmente capacitado para desempeñar su empleo. Determinó la Honorable Árbitro que como el Querellante no justificó ese requisito, el despido estuvo justificado.

Inconforme con esa decisión, la Unión radicó una petición de revisión en el Honorable Tribunal de primera Instancia, Sala Superior de San Juan y este revocó el laudo y en síntesis resolvió que al querellante se le violó el debido proceso de ley. El Honorable Tribunal, mediante sentencia del 1 de febrero de 2001, resolvió que al querellante se le habían violado las garantías del debido proceso de ley al despedirlo sin

vista previa según los argumentos planteados por la Unión en el recurso de revisión del laudo.

De esta sentencia la Compañía recurrió al Tribunal de Circuito de Apelaciones mediante un recurso de Certiorari y éste confirmó la sentencia mediante una resolución el 2 de marzo de 2001. Concluyó al igual que el Tribunal de Primera Instancia que al Querellante se le violó el debido proceso de ley al despedirlo, sin haber tenido la oportunidad de una vista previa, dado que la notificación para la misma no se perfeccionó.

Concluyó el Tribunal de Circuito de Apelaciones que surgía del expediente que el Patrono tenía conocimiento de que el Querellante estaba confinado en una Institución Penal y debió saber que resultaba imposible que compareciera a la vista a celebrarse el 30 de octubre del 1998 a la cual se le citó mediante carta.

De esta resolución el Patrono recurrió, mediante Certiorari al Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, foro que confirmó la resolución con un No Ha Lugar el 22 de junio de 2001, resolviendo también el 10 de agosto de 2001, con un No Ha Lugar, la solicitud de reconsideración que fue instada por la Compañía.

Advenida final y firme la decisión del Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, la Unión solicitó que se repusiera al Querellante en su puesto, pero el Patrono no lo hizo. Ante tal inacción del Patrono, el 18 de octubre de 2001, la Unión radicó un cargo ante la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, caso número A-2001-59 por práctica ilícita del trabajo bajo el Artículo 8(1) F de la Ley de Relaciones del

Trabajo, Número 130 de 8 de mayo de 1945, 29 L.P.R.A. § 68², toda vez que la Compañía no reinstaló en su puesto al Querellante ni le satisfizo los haberes dejados de devengar durante el período desde la fecha de su despido. El caso ante la Junta fue trasladado a la Honorable Corte Federal de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, a solicitud de la Compañía.

El 4 de febrero de 2002, la Compañía repuso en su puesto al Querellante, pero con el salario que devengaba al momento del despido. En otras palabras, sin los ajustes y beneficios adquiridos por éste mediante el Convenio Colectivo y tampoco le pagó los salarios y otros beneficios dejados de devengar por el periodo en que estuvo injustificadamente despedido.

Posteriormente el 21 de agosto de 2002, el Juez Senior del Tribunal Federal, Honorable Gilberto Gierbolini emitió una orden y sentencia que recogió un acuerdo entre las partes para someter el caso para propósitos de resolver el asunto de la paga atrasada ante la Árbitro, la Honorable Madeline Meliá Muñoz, que decidió originalmente el caso.

No obstante, por indisponibilidad de la Árbitro Meliá Muñoz, el caso fue asignado al suscribiente quien fue seleccionado por las partes de una terna de árbitros y celebramos la vista de arbitraje el 10 de diciembre de 2004.

² El referido Artículo 8 (1)(f) dispone que incurrirá en práctica ilícita del trabajo todo patrono que:

(f) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no este dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta Relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone este subcapítulo.

III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

No tenemos dudas que al Querellante le asiste el derecho de paga atrasada, los ajustes y otros beneficios que le corresponden por el Convenio Colectivo pactado por las partes. El periodo de tiempo a ser completado para propósitos de salarios y beneficios que el Querellante dejó de recibir se extiende desde el 21 de octubre de 1998, desde la fecha en que efectivamente fue dado de baja hasta el 4 de febrero de 2002, cuando fue finalmente reinstalado a su puesto.

A la fecha de la baja en la Compañía el 21 de octubre de 1998, el Querellante recibía un salario ascendente a \$32,181.00 anuales, \$1,237.73 bisemanal a razón de \$15.471 por hora. Al 23 de octubre de 1998 se le otorgó a los unionados un aumento de 5.8 por ciento, lo que hubiera elevado el salario del Querellante entre octubre de 1998 a octubre de 1999 a \$16.37 por hora ó \$34.047.50 anuales (\$32,181 multiplicado por 0.58). A la fecha de la reinstalación en su puesto, al Querellante no se le concedió este aumento.

A la firma del Convenio Colectivo, negociado para los años 1999-2003, se le pagó a los miembros de la Hermandad una cantidad global (lump sum) de \$1,900.00, la cual tampoco se le honró al Querellante cuando regresó a su puesto. El lump sum surge del Artículo 71 del Convenio Colectivo e incluyó el pago de dietas, tiempo extra y cualquier otra compensación a que fuera acreedor el empleado.

Para el período comprendido entre el 24 de octubre de 1999 al 23 de octubre de 2000, la Compañía concedió otro aumento según fue negociado en el Convenio

Colectivo (1999-2003), de otro 5.60% para 1999 y otro 5.5 % correspondiente al año 2000-2001, para un total en los dos años de 11.1 %³. Con estos dos aumentos el salario anual del Querellante hubiera ascendido a \$37,826.77 anuales (\$34,047.50 multiplicado por 11.1 %, \$17.28 por hora para el primer año y \$18.23 por hora para el segundo año (2000-2001).

El Querellante fue reinstalado en su puesto el día 4 de febrero de 2002 por lo que también es acreedor al aumento de 5.50 % del Convenio Colectivo para el año 2001-2002 por el tiempo en que estuvo despedido sin justa causa para ese período. Del 23 de octubre de 2001 al 4 de febrero de 2002, de haber estado ocupando su puesto, el Querellante hubiese recibido el aumento durante siete (7) períodos de pago (7 bisemanas), es decir, \$ 1,457.87 por 5.50 (1,534.8878) por siete (7) bisemanas para un total de \$10,744.21. En total, por concepto de salarios, la Compañía le adeuda al Querellante la suma de \$118,565.98 por el tiempo en que estuvo despedido injustificadamente.

Por concepto de vacaciones, según el Artículo 27 del Convenio Colectivo, para el año que comprende el periodo del 21 de octubre de 1998 al 23 de octubre de 1999, el Querellante debió disfrutar de treinta (30) días de vacaciones a \$16.37 por hora ó \$3,928.80. Para el tiempo entre el 24 de octubre de 1999 al 23 de octubre de 2000 el Querellante debió acumular otros treinta (30) días de licencia por vacaciones a \$ 17.28 por hora, para \$ 4,147.20 y durante el tiempo desde el 24 de octubre de 2000 al 23 de

³ Ambos aumentos y el pago del lump sum se dieron en el año 2000 ya que el Convenio Colectivo se firmó en ese año pero retroactivo al 23 de octubre de 1999.

octubre de 2001 treinta (30) días adicionales a \$18.23 por hora , razón por la cual le correspondía al Querellante el pago de \$4,375.20 por vacaciones. Finalmente, en cuanto a vacaciones, desde el 24 de octubre de 2001 al 4 de febrero de 2002, cuando fue reinstalado, el Querellante acumuló ocho (8) días de vacaciones para un total de \$1,231.36. Por concepto de vacaciones, durante todo el tiempo en que estuvo despedido injustificadamente, el Querellante debió recibir la cantidad de \$13,682.56.

Por otro lado, desde la fecha en que fue dado de baja en la Compañía y hasta su reinstalación el 4 de febrero de 2002, el Querellante acumuló licencia por enfermedad a razón de uno y medio (1½) días por mes que equivalen a 18 días al año hasta el 23 de octubre de 2001 más 4.84 días desde esa fecha hasta el 4 de febrero de 2002. Para los dos periodos, desde el 21 de octubre de 1998 hasta el 23 de octubre de 2000, aplicaba a la licencia por enfermedad el Artículo XXVIII del Convenio Colectivo vigente desde el 23 de octubre de 1996 hasta el 22 de octubre de 1999⁴.

⁴ El Artículo XXVII sobre licencia por enfermedad del Convenio Colectivo 1996-1999 en lo pertinente disponía lo siguiente:

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo acumularán Licencia por Enfermedad a razón de uno y un medio (1½) días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos cien (100) horas de labor. Aquellos empleados que trabajen menos de cien (100) horas en el mes acumularán Licencia por Enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es cien (100) horas; o sea, si trabajan setenta y cinco (75) horas en el mes acumularán setenta y cinco por ciento (75%) de uno y un medio (1½) de día laborable a base de un día de labor de ocho (8) horas, es decir, nueve (9) horas de labor.

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando de una Licencia por Enfermedad o Vacaciones, contará para efectos de este Artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

Sección 2

La Licencia por Enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de setenta y cinco (75) días. A la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del Plan de Pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social se le pagará al empleado los días de Licencia por Enfermedad acumuladas hasta un máximo de setenta y cinco (75) días. Este beneficio se computará multiplicando por ocho (8) el tipo de paga básica regular por hora que estuviere percibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

Sección 3

La Licencia por Enfermedad acumulada en exceso de setenta y cinco (75) días será liquidada a partir de seis (6) meses de firmado el Convenio. La Compañía comenzará a pagar el exceso de licencia por enfermedad a que tenga derecho el empleado dentro de un período de ocho (8) semanas a partir de la fecha de aniversario anual de vacaciones computado por ocho (8) el tipo de paga básica regular por hora que esté percibiendo a razón de cuarenta y cuatro por ciento (44%).

Para el período comenzado el 21 de octubre el 1998 al 23 de octubre de 1999, el Querellante acumuló 18 días de licencia por enfermedad a \$ 16.37 por hora a 44% según el Convenio Colectivo aplicable (1996-1999) para \$1,037.20. Desde el 24 de octubre de 1999 hasta el 23 de octubre de 2000 acumuló otros 18 días a \$17.28 la hora a cuarenta y cuatro por ciento (44%)⁵, para \$1,094.86 en total para ese período. Desde el 24 de octubre de 2000 hasta el 23 de octubre de 2001, acumuló 18 días adicionales a \$18.23 por hora que a razón del 50% negociado en el Convenio Colectivo 1999-2003 equivale a \$1,322.56. La licencia por enfermedad acumulada por el Querellante desde el 24 de octubre de 2001 hasta el 4 de febrero de 2002 fue de 4.84 días a \$19.24 por hora a razón del 50% para una suma de \$372.48. En total, la licencia por enfermedad acumulada asciende a \$3,827.10.

Asimismo, por cada año que estuvo despedido injustificadamente, al Querellante le correspondía el pago de un Bono de Navidad a razón de ocho por ciento (8%) del salario de cada año desde 1999 hasta el 4 de febrero de 2002. Para los años 1999 y 2000 el Bono debió ser de \$2,723.80 ($\$34,047.50 \times 08$); para el año 2001 el Bono debió ser de \$3,026.14 ($\$37,826.77 \times .08$), y para el 2002 el bono no pagado totalizaba \$859.53 ($\$10,744.21 \times .08$), para un gran total, por concepto de Bono de Navidad, de \$9,333.27.

Y por último, como Ejecutivo de Cuentas de la Compañía, el Querellante cobraba unas cantidades por comisiones. Para hacer el computo de las comisiones que debió

⁵ A tenor del artículo XXVIII del Convenio Colectivo 1996-1999.

haber ganado el Querellante, se tomó como año base las comisiones del año 1997. El salario del Querellante hubiera sido \$30,431.00 00, luego de reducido el aumento del 23 de octubre de 1997 equivalente a 5.75%. El salario del Querellante, según el Comprobante de Retención para la Planilla de Contribución sobre Ingresos de 1997, era de 33,897.59, cantidad a la que se le dedujo el bono de ocho por ciento con un resultado de \$31,386.00 por concepto de salario y comisiones. Las comisiones que debió generar el Querellante se obtienen restando el salario ajustado de 1997 (\$30,431.00) del salario y comisiones de ese mismo año (\$31,386.00) y ascienden a \$955.85 por año desde el 21 de octubre de 1998 (fecha de baja) hasta el 22 de octubre de 2001 más \$255.95 por los siete (7) períodos de pago desde el 23 de octubre de 2001 hasta el 4 de febrero de 2002, fecha de la reinstalación.

La Unión sostiene que al Querellante se le adeuda la suma de \$148,535.41, cantidad que se desglosa de la siguiente manera:

\$ 118,565.98	Salarios
\$ 13,682.56	Licencia de Vacaciones
\$ 3,827.10	Licencia de Enfermedad
\$ 9,333.27	Bono de Navidad
<u>\$ 3,126.50</u>	Comisiones
\$ 148,535.41	TOTAL

Concurrimos con la Unión en el sentido de que al restituir al Querellante a su puesto con los salarios que devengaba al momento de su despido injustificado, la Compañía incurrió en violación al Convenio Colectivo ya que está estaba obligada a restituirle retroactivamente al querellante todos aquellos haberes y beneficios que dejó de pagarle como resultado del despido injustificado.

La compañía está obligada, además, a hacerle todos los ajustes necesarios al salario del querellante de acuerdo con los aumentos negociados en el Convenio Colectivo durante todos los años en que estuvo despedido injustificadamente.

Con relación a la paga atrasada, debemos señalar que la misma es el resultado lógico de la conclusión del Tribunal de Primera Instancia al revocar el laudo y determinar que no hubo justa causa para el despido, determinación que fue confirmada tanto por el Tribunal de Circuito de Apelaciones como por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Entendemos que resultaría incongruente que ante una determinación de que no hubo justa causa para el despido del Querellante por violación al debido proceso de ley, el Querellante no tuviera derecho al pago de los salarios y beneficios dejados de percibir durante el tiempo en que estuvo despedido injustificadamente.

La Asesora Legal de la Compañía nos hace la referencia a la Sentencia del Honorable Tribunal Supremo CC-2001-842 del 18 de septiembre de 2002, entre la **Asociación de Empleados del ELA y la U.A.W., Local 1850**, mediante la cual el Honorable Tribunal Supremo resolvió que en un caso de despido, en el que el laudo sea conforme a derecho, el remedio a dictarse se reduce a conceder la mesada dispuesta en la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976 (29) LPPRA 185**).

A la luz de la referida Sentencia la Compañía argumentó en su Alegato que de determinarse que el despido estuvo injustificado el remedio a que tendría derecho el Querellante es a la mesada bajo la Ley 80, supra. Discrepamos totalmente. Veamos.

Es sabido que la Política Pública, establecida en la propia ley 80, es darle protección al trabajador en situaciones de despido injustificado. El mejorar en un laudo el remedio provisto por la ley 80, (que es una entre las alusivas a los despidos) no implica que estemos en contra de dicha sentencia, ni del derecho aplicable.

Inicialmente debemos señalar que el derecho aplicable cuando de un empleado unionado se trata no es la ley 80, es el Convenio Colectivo negociado entre las partes - **J.R.T. v. CARIBBEAN CONTAINER, 89 D.P.R. 710; PÉREZ V. AFF, 87 D.P.R. 509.** Del Convenio Colectivo no arrojar luz en la solución del conflicto, el Árbitro puede acudir en auxilio a la ley externa. Pero en el caso de autos, el Convenio Colectivo dispone que el Árbitro resolverá conforme a derecho. Resolvemos que el derecho aplicable es el Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero patronales de las partes; que el remedio de la Ley 80 no aplica a este caso en el que se dilucidó el despido de un unionado; y que la Sentencia, citada por el Patrono tampoco es de aplicación porque ésta, por ser una sentencia, no sienta jurisprudencia. Y, más aún, el Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, no contiene prohibición alguna que nos impida ejercer nuestra facultad a reinstalar al empleado para que con dicho remedio **“se proteja de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de empleo”... y “ y se otorguen unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado [para que se] desaliente la incidencia de este tipo de despido”** - EXPOSICIÓN DE MOTIVOS de la LEY NÚM. 80. Esto, porque no hay duda que los convenios colectivos y los procesos derivados de estos como el

arbitraje, que es el último paso del procedimiento de quejas y agravios, protegen más efectivamente los derechos de los trabajadores que una Ley 80 aplicable al trabajador no unionado sin derecho a la reposición de empleo, puesto que el pago de una mera mesada no desalienta los despidos injustificados.

Además, cuando las partes no logran establecer en conjunto un acuerdo de sumisión, el Árbitro, amparado en nuestro Reglamento, está facultado para diseñar la sumisión como ocurrió en el caso de autos. Y las partes vienen obligadas a acatarla porque, a tenor con el Artículo IV (A) de nuestro Reglamento, el mismo dispone que: **“se entenderá que al solicitar los servicios de arbitraje laboral que presta el Negociado, las partes aceptan, reconocen y se someten a este Reglamento para todos los propósitos pertinentes”**. Obviamente, la sumisión o solución de la querella conlleva la ejecución de un remedio. El Árbitro, en su gama de opciones, podría considerar el remedio dispuesto en la Ley 80, supra, pero no viene obligado a ello. Esto, lo resolvió nuestro el Honorable Tribunal Supremo, también vía **Sentencia Núm. 0-83-501 (1983) entre la J.R.T. vs. Autoridad de Comunicaciones**, la cual sí nos persuade, y en la que en un caso parecido a éste, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió lo siguiente:

La Autoridad argumenta que el único remedio que procedía en caso de violación de esta disposición era el pago de la indemnización provista en el artículo 1 de la Ley [80] 29 L.P.R.A. sec. 185a, y que el remedio de reposición concedido viola la política pública. No estamos de acuerdo. La política pública reflejada en la ley es la de darle protección al trabajador en situaciones de despido injustificado. El árbitro, al diseñar el remedio, tenía que conceder las garantías mínimas que concede la Ley Núm.

80, supra, pero no estaba obligado a considerar el mismo remedio que considerara apropiado. Esta facultad del árbitro ha sido ampliamente reconocida en nuestras decisiones de Colón Molinary v. A.A.A., 103 D.P.R. 143 (1974) y J.R.T. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 195 (1978).

Como se expresa en la cita que antecede, la facultad del árbitro para diseñar el remedio que considere apropiado ha sido ampliamente reconocida por nuestro Honorable Tribunal Supremo mediante Opiniones que sí sientan precedente como en el caso de Colón Molinary y Otis Elevator, supra. Obviamente, uno de los remedios más comunes en los casos de despidos injustificados, como lo es el caso de autos, es la reposición en el empleo con paga atrasada, y como se expresa en **J.R.T. vs. Autoridad de Comunicaciones**, supra, el mismo no viola la política pública ni la citada Ley 80.

Relacionado con lo anterior debemos también señalar que los tratadistas han expresado que en el campo obreropatronal, se reconoce uniformemente, que el propósito de la paga retroactiva es una indemnización al empleado para recompensarlo por la pérdida de ingresos causada por la violación contractual del patrono y que ésta pérdida de ingresos se mide generalmente por los salarios que el empleado debió haber obtenido durante el periodo en que estuvo despedido injustificadamente⁶.

También los reputados tratadistas en derecho laboral, Adolph M. Kover y Susan L. Smith, en su obra, Just Cause The Seven Tests⁷, señalan que cuando hay una reinstalación en el empleo luego de un despido, puede proveerse uno de tres remedios, a saber: (1) paga atrasada completa en aquellos casos en que se ha establecido

⁶ Hill & Sinicropi, Remedies in Arbitration, B.N.A Books, Segunda Edición, Washington D.C. (1991) pag. 181

⁷ B.N.A. Washington D.C. (1992) pags. 432 y 433

claramente que el empleado no ha incurrido en mala conducta; (2) ninguna paga atrasada cuando el empleado fue despedido en una grave violación a las normas de conducta, pero se ordena la reposición por circunstancias atenuantes; y, (3) alguna paga atrasada cuando la conducta del empleado sólo ha ocasionado una suspensión y no el despido o cuando hay otras circunstancias atenuantes que ameriten que se conceda alguna cantidad como paga atrasada. En el caso de autos resolvemos que el Querellante tiene derecho a la paga atrasada completa una vez que se determinó que su despido estuvo injustificado y que procedía la reinstalación en su empleo dada la violación del Patrono al debido proceso de ley previo al despido del Querellante.

En el caso del Secretario del Trabajo v. I.T.T 108 D.P.R. 536, 547 (1979) el Honorable Juez Díaz Cruz en la opinión del Tribunal Supremo expresó que:

Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la reposición con paga retroactiva es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, hay que llegar al límite de exigencia, para privarle de la protección a la que ha ganado acceso por la negociación colectiva en virtud de nuestra legislación social. Grave ha de ser la falta y cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedir a un trabajador.

Esa es precisamente la situación del caso de autos. En este caso no se trata de una conducta por parte del empleado que le permita al Patrono tomar acciones disciplinarias para sancionar la conducta. Se trata de un empleado en disfrute de los beneficios de una licencia garantizada por el Convenio Colectivo quien, por causas

ajenas al desempeño de sus funciones como empleado de la Compañía, estaba confinado en una institución penal y **no se le permitió asistir a la vista pre-separación incurriendo la Compañía en violación al debido proceso de ley.**

Además, de todo lo anteriormente señalado, resolvemos que procede la solicitud que nos hace la Unión en el sentido de que la Compañía debe pagar, además, los Honorarios de abogado del procedimiento relacionados con el caso de autos. Con relación a lo anterior, el Convenio Colectivo dispone que el laudo debe ser conforme a derecho y el derecho vigente está recogido en dos disposiciones legales y ha sido interpretado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Los Artículos 1 y 2 de la Ley 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada por la Ley Núm. 90 de 3 de junio de 1980, 32 L.P.R.A. § § 3114 y 3115, disponen sobre el pago de honorarios de abogado en los casos en que los trabajadores se ven en la necesidad de reclamar contra sus patronos y en los casos en que prevalece el trabajador, se le impondrá al patrono el pago de los honorarios de abogado.

La Ley no establece la cuantía de tales honorarios por lo que al interpretar las Secciones 3114 y 3115 en el caso de López Vicil v. ITT Intermedia, Inc. 97 J.T.S. 104, y más recientemente en el caso de Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc. 2002 JTS 62, en los cuales nuestro Tribunal Supremo determinó que en reclamaciones laborales, los honorarios de abogado deben ser de un veinticinco por ciento (25%) de la indemnización base, con lo que se permite que los trabajadores vindiquen sus derechos,

a la vez que se compensa justamente a los abogados que invierten su trabajo y esfuerzo en este tipo de reclamación.

En el caso Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc. supra, en la nota al calce número 13, nuestro Tribunal Supremo, refiriéndose al caso de López Vicil v. ITT Intermedia, supra, señaló que en ausencia de una disposición legal que cuantificara numéricamente la razonabilidad de los honorarios de abogados en las reclamaciones presentadas a la luz de la legislación laboral, se dispuso que la cuantía que le corresponde al abogado del demandante es equivalente al 25% de la indemnización básica que se determine.

Por otro lado, el Artículo 13 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. §282 dispone que en reclamaciones al amparo de la ley, el patrono vendrá obligado al pago de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.

Finalmente, a base de todo lo anterior, resolvemos que la Compañía le tiene que pagar al Querellante las cantidades que dejó de pagarle por el tiempo en que estuvo despedido injustificadamente y, además, debe hacerle los ajustes necesarios al salario, así como a los otros beneficios otorgados por el Convenio Colectivo.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente, emitimos el siguiente:

IV LAUDO

Se le ordena a la Compañía que:

1. Pague al Querellante su salario y todos y cada uno de los beneficios y/o haberes que dejó de percibir durante el tiempo en que estuvo despedido injustificadamente (incluyendo las comisiones) más el interés legal que los referidos salarios y/o haberes dejados de percibir hayan devengado desde la fecha del despido y hasta la fecha en que se le paguen los mismos al Querellante.
2. Le restituya todos y cada uno de los derechos a que es acreedor como empleado unionado de la Compañía.
3. Pague y/o ajuste el salario del Querellante desde la fecha en que fue repuesto en su puesto, de forma tal que se le extiendan todos y cada uno de los beneficios adquiridos por el Convenio Colectivo.
4. Pague las costas, gastos y honorarios de abogado no menor de un 25% del total de salarios dejados de percibir por el Querellante a tenor con la legislación vigente y la jurisprudencia interpretativa de la misma.

Todo ello lo deberá realizar la Compañía dentro de un termino de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite este laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, hoy 26 de abril de 2005.

FERNÁNDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACION

Archivada en autos hoy 26 de abril de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA TELIZIA R DOLZ BENÍTEZ
PRESIDENTA
H I E T E L
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

SR JOSÉ R PONCE
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
PUERTO RICO TELEPHONE CO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ
COND MIDTOWN OFIC 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDA REBECA PÁEZ, PSC
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA SONIA H CRUZ
DIVISIÓN LABORAL
PUERTO RICO TELEPHONE CO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

EVA M. DE JESUS
SECRETARIA