

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

WAPA-TV PEGASUS
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE PERIODISTAS ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS,
UPAGRA
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-08-1878

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA Y PROCESAL

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 4 de diciembre de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 15 de febrero de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por la Compañía compareció el Lcdo. Reinaldo Quintana Latorre, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Gisela González, Directora de Recursos Humanos y como testigos la Sra. María Vega Iglesias, Supervisora de Producción y el Sr. Ariel del Valle Matos, Ex - Director de Recursos Humanos de la Compañía. Por la Unión compareció el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Ortega, Presidente de la Unión y como testigos el Sr. Néstor Soto, Secretario Ejecutivo de la Unión y el Sr. Ángel Nieves, Querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: "En la eventualidad 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios."

El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

“Determinar si la querella es o no arbitrable procesal y/o sustantivamente, visto el hecho de que el querellante era un empleado temporero y visto el hecho de que se incumplió con los términos establecidos por el convenio para la tramitación de querellas. De determinarse que la querella no es arbitrable, sea procesal y/o sustantivamente, que la misma sea desestimada. De determinarse que la querella es arbitrable, que se señale la vista sobre los méritos de la misma.”

Por su parte, el proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine, si el despido del Sr. Ángel Nieves estuvo justificado o no.

De no estarlo, que el Honorable Arbitro determine el remedio adecuado incluyendo que ordene la reinstalación en el empleo y el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesal y/o sustantivamente. En caso de no serlo, desestimar la querella. En caso de ser arbitrable en sus dos vertientes proceder a señalar vista para ventilar los méritos de la misma.

III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XIX

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A.

B.

1. PRIMER PASO:

El empleado agraviado y/o delegado presentará por escrito la querella al supervisor inmediato y discutirá la querella con su supervisor inmediato y el jefe del departamento del empleado agraviado sobre cualquier asunto que surja bajo la Sección A de este Artículo dentro del término de diez (10) días laborables de haber ocurrido el incidente o agravio, o dentro del término de diez (10) días laborables de haber

tenido el empleado o el delegado conocimiento, o desde que debieron haber tenido conocimiento del incidente o agravio..... Las partes podrán extender los periodos de tiempo aquí especificados por acuerdo mutuo por escrito.

2. SEGUNDO PASO:

De no llegarse a un acuerdo o resolverse la querrela o queja dentro del primer paso, la Unión podrá someter por escrito la querrela al Comité de Quejas y Agravios dentro del término de cuatro (4) días laborables desde la fecha en que la Compañía dio su contestación en el primer paso. ... El Comité de Quejas y Agravios dará su contestación por escrito dentro del término de cuatro (4) días laborables; sin embargo, dichos términos podrán ser variados por mutuo acuerdo por escrito.

3. TERCER PASO:

De no llegarse a un acuerdo o resolverse la querrela o queja dentro del segundo paso, la Unión podrá someter cualquier asunto que surja bajo la Sección A de este Artículo a arbitraje no más tarde de quince (15) días laborables luego de haber recibido la contestación del segundo paso que antecede.

A. ...

B. ...

C. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este convenio.

D. El árbitro deberá decidir los casos conforme la ley y/o la jurisprudencia aplicable y el convenio de tal forma que el laudo que emita el árbitro deberá ser conforme a derecho, excepto en casos que el laudo no sea conforme a derecho, el laudo será final y obligatorio para las partes.

E.

F. Todos los casos de suspensión o despido se comenzarán en el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios aquí establecido. Disponiéndose, que la querrela escrita deberá radicarse dentro de cinco (5) días laborables a contar de la fecha en que el despido o suspensión se hizo efectivo.

G.

- H. De no seguirse los límites de tiempo aquí establecidos, se considerará el asunto cerrado. Las partes podrán, mediante estipulación escrita, extender los límites de tiempo especificados en este Artículo.

ARTÍCULO XX
EMPLEADOS PROBATORIOS, TEMPOREROS,
Y REGULARES A JORNADA PARCIAL

EMPLEADOS TEMPOREROS

- A. Empleados temporeros son empleados contratados por la Compañía para realizar trabajo especial, de la Unidad Contratante, o de emergencia o esporádico, o para sustituir un empleado en uso de licencia por periodo o periodos de tiempo que no excederán de tres (3) meses consecutivos o mientras dure la licencia del empleado a quien sustituye, de los dos términos el que sea mayor durante cualquier año calendario comenzando con la fecha de efectividad de este convenio. Dichos empleados temporeros no adquirirán permanencia mientras estén trabajando como tales y cesarán automáticamente al regresar al trabajo el empleado regular al cual estaban sustituyendo o la emergencia o el trabajo especial. La Unión y el Delegado General serán notificados por escrito con respecto a la naturaleza de dicho proyecto y su duración estimada. Este periodo podrá ser extendido por mutuo acuerdo y por escrito entre las partes.
- B. Los empleados temporeros no se considerarán como parte de la unidad contratante, excepto que si la Compañía utiliza los servicios de un "temporero" en particular, por un periodo mayor de tres (3) meses consecutivos en cualquier año calendario, o excepto según se dispone en la Sección A de este Artículo, dicho "temporero" se convertirá en un empleado regular.

IV. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

En este caso debemos resolver, en primera instancia, si la querrela que tenemos ante nos es o no arbitrable en su carácter sustantivo. Una parte puede levantar un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva y de esta manera impugnar la jurisdicción

que tiene un árbitro para dilucidar una controversia. Pueden ser varios los fundamentos, entre los cuales están: que la reclamación se hace en un momento donde no existe un convenio colectivo vigente, que dicho convenio no comprende el asunto o los asuntos que se plantean en arbitraje, que la cláusula de arbitraje no comprende la materia que está en controversia o que existen exclusiones específicas contenidas en el convenio colectivo que impiden que se recurra al mecanismo de arbitraje.²

La querrela que tenemos ante nuestra consideración trata de este último criterio, o sea, en el convenio colectivo existen unas condiciones pactadas que de no cumplirse no obligan al Patrono a reconocer al empleado como parte de la unidad apropiada. En caso contrario el empleado quedaría cubierto por el convenio colectivo y en particular por el proceso de resolución de controversias pactado entre las partes. Siguiendo esta línea la querellada sostiene que el empleado reclamante no era un empleado regular sino temporero y que no pertenecía a la unidad contratante por lo que no está cubierto por el Convenio Colectivo negociado entre las partes. Que no existía un acuerdo entre las partes que obligara a someter a arbitraje controversias relacionadas al Sr. Ángel Nieves.

Por su parte, la Unión sostiene que el reclamante trabajó de manera continuada en la posición de escenografía³ hasta la fecha de su despido sin que existiera una situación de especial necesidad. Alega además que la empresa utilizó el subterfugio de la firma de múltiples contratos de empleos temporeros para evadir su responsabilidad.

Según lo pactado en el Convenio Colectivo, para que un empleado temporero pueda ser considerado como parte de la unidad apropiada, debe brindar servicios a la Compañía por un periodo de tres (3) meses consecutivos en cualquier año calendario. Si

² El Arbitraje Obrero Patronal, Demetrio Fernández Quiñones, Primera Edición, Año 2000, pág. 378.

³ En todo momento en los contratos firmados entre el reclamante y la compañía se habla de la posición de tramoyista.

el empleado cumple con dicho término se convierte en parte de la unidad apropiada. Que dichos empleados cesarán automáticamente al regresar al trabajo el empleado regular al cual estaban sustituyendo o la emergencia o el trabajo especial que estaban realizando. Que la Unión y el Delegado serían notificados por escrito con respecto a la naturaleza de dicho proyecto y su duración.

La querellada para demostrar su alegación de falta de arbitrabilidad sustantiva sometió prueba documental a esos efectos.⁴ En especial los contratos de trabajo firmados por el reclamante. Un total de quince (15) contratos sometidos como prueba. Estos contratos están firmados por el reclamante. Todos fueron marcados como exhibits del Patrono enumerados desde el 8^a hasta el 8^o y son por periodos cortos de dos semanas, a veces tres semanas y muchos de ellos por solamente una semana de trabajo. De un análisis de los mismos surge que fueron para cubrir el periodo de enfermedad de distintos empleados de la unidad apropiada, pero en particular del Sr. Antonio González, y que entre la mayoría de ellos hay un periodo fuera de contrato de dos días, lo que presumimos equivalen a los de fines de semana luego de la jornada de trabajo semanal. De los quince contratos sometidos por el Patrono doce eran para ocupar la posición de Tramoyista y tres la de Utilero. Desde el periodo del 10 de abril de 2006 hasta el 28 de julio de 2006 existen seis contratos en donde ocupa la posición de Antonio González, quien estaba ausente por enfermedad. Dos de dichos contratos, que cubrieron los periodos del 22 de mayo del 2006 hasta el 2 de junio de 2006 y del 5 de junio de 2006 hasta el 23 de junio de 2006, en el punto tres del mismo indicaba que estaba cubriendo un puesto vacante. Los contratos en donde hubo un mayor periodo sin relación

⁴ Exhibits 8 de la Compañía se compone se contratos firmados por el reclamante y fue enumerado desde la letra A hasta la O.

contractual fueron los enumerados como exhibits H e I. Entre este contrato y el próximo hubo un periodo de tres semanas en que no existió contrato firmado entre el reclamante y la empresa. Por otro lado, la Unión sometió copia de los comprobantes de sus cheques⁵ para demostrar que el reclamante era empleado la compañía y pertenecía a la unidad apropiada por lo que estaba cubierto por el Convenio Colectivo negociado entre las partes. De un análisis de dicha evidencia surge que entre la mayoría de los contratos de trabajo existe un periodo de dos días entre cada uno. Que aún en el lapso del 10 de abril de 2006 hasta el 3 de agosto de 2006 existe dicho periodo entre los contratos, o sea, un fin de semana libre sin una relación contractual entre este y la empresa. No obstante, este es el periodo de mayor duración por el que el empleado estuvo contratado. Por otro lado, igual situación surge de los talonarios sometidos por el reclamante.

Tal situación de hechos nos lleva a preguntarnos si el empleado cumple o no con la condición pactada en el Convenio Colectivo para que un empleado sea parte de la unidad apropiada o en su defecto, si la existencia de los contratos de trabajo con las características señaladas por sí solo no excluyen al empleado de la protección del Convenio Colectivo. En cuanto a este tipo de práctica Ruy Delgado Zayas en su libro *Apuntes para el estudio de la Legislación Protectora del Trabajo* señaló y citamos: "Sin embargo, si la duración del contrato excede lo razonable en términos de las necesidades de la empresa, se hace en abierta contradicción a los usos y costumbres de ésta cuya duración o necesidad es de carácter indefinido, estaríamos ante un contrato por término indefinido, que alguien ha denominado por término fijo más bien por error, capricho o

⁵ Exhibits 2 de la Unión.

como un subterfugio para violar la ley. La libertad de contratación, a nuestro juicio, no llega al extremo de permitirle al patrono esta violación a la política pública ni a infringir la Ley 80 según enmendada. De hecho la norma general en Puerto Rico es que los empleados son contratados por tiempo indeterminado y que el contrato de trabajo por cierto término o para cierta obra es la excepción.” Continúa Delgado Zayas indicando: “Que el problema surge tan pronto el contrato se renueva de forma automática sin que haya razones bona fide que lo requiera, o se contratan por término específico empleados que van a hacer funciones normales y regulares en una empresa y que la necesidad de las mismas es indefinida, o que tienen una duración tan prolongada que en términos prácticos se convierten en indefinidos. Esta posibilidad es mayor si consideramos que en vista de que hay una política pública dirigida a desalentar los despidos injustificados y caprichosos, un contrato por cierto término o para cierta obra que se haga con el propósito, o que tenga el efecto de obviar el requisito de justa causa para despedir que establece la Ley 80, sería contrario a dicha política pública. Entendemos que este sería un contrato por término fijo sólo de nombre, pues para todos los fines legales tendríamos un empleado por término indefinido con toda la protección que nuestra legislación le brinda.”

Dicho esto, nos corresponde determinar si el Patrono cumplió con su obligación de demostrar que la condición pactada en el Convenio Colectivo no se cumple en el presente caso. De un análisis de dicha prueba concluimos que la Compañía no violó el convenio colectivo en su Artículo XX-Empleados Temporeros. El empleado reclamante no cumple con los requisitos pactados en dicho artículo para pertenecer a la unidad apropiada. Los contratos de empleo firmados no establecen un periodo consecutivo de tres (3) meses tal como lo exige el Convenio Colectivo para que este sea acreedor al

derecho que reclama. De los hechos surge que el empleado no podía tener expectativa de convertirse en parte de la unidad apropiada puesto que la relación quedaba interrumpida de semana laboral en semana laboral y no quedó probado que fueran renovados de forma automática pues quedaba la incertidumbre que el empleado a quien sustituía podría regresar al comienzo de cada semana laboral. Por otro lado, no surge una violación a la política pública de utilizar el contrato de empleo temporero como subterfugio o error para violentar la Ley 80 de Despido Injustificado.

Por tal razón concluimos que la arbitrabilidad sustantiva levantada por la Compañía procede.

Por tal razón emitimos el siguiente **Laudo**:

La querrela de referencia no es arbitrable sustantivamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 12 de agosto de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO


CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 12 de agosto de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO REYNALDO QUINTANA LATORRE
UNIÓN PLAZA SUITE 810
AVE PONCE DE LEÓN 416
SAN JUAN PR 00918-3426

LCDO. MIGUEL SIMONET SIERRA
SIMONET SIERRA LAW OFFICE
MARAMAR PLAZA
101 AVE. SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SR. NESTOR SOTO
PRESIDENTE
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

SR ARIEL DEL VALLE
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
WAPA TV PEGASUS
PO BOX 362050
SAN JUAN PR 00936-2050


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III