

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

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

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS, (UIET)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-1280

SOBRE: DESPIDO
-Incumplimiento de Normas-
Sr. Javier A. Concepción

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 29 de junio de 2009. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 18 de septiembre de 2009, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la UIET, en adelante "la Unión": el Lcdo. Oscar Pintado, asesor legal y portavoz; el señor Javier Concepción, querellante; la señora Catherine George, testigo; y los señores Nyvia Rivera, Belinda Figuera y Carlos Ramos en calidad de representantes.

Por la PRTC, en adelante la “Compañía”: el Lcdo. José Santiago, asesor legal y portavoz; la señora Gilda Vélez, representante; y los señores Mayra López, Carlos Rodríguez y Carmen Torres en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por la Unión:

Que la Ábitro determine si el despido de Javier Concepción estuvo o no justificado. De no haberlo estado que la Ábitro provea el remedio adecuado, incluyendo honorarios de abogado.

Por la Compañía:

Que la Ábitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De no haberlo estado, que la Ábitro provea el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es aquel propuesto por la Compañía.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

REGLAMENTO DE DISCIPLINA

FALTA	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
15. Suspender el trabajo sin permiso ni justificación.	Reprimenda escrita	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días	Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días	Despido	Despido	
17. Abandonar el trabajo o salirse de ruta asignada en horas laborables sin permiso previo.	Reprimenda escrita	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días	Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días	Despido	Despido	
18. Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes.	Reprimenda escrita	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días	Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días	Despido	Despido	
26. Crear o ayudar a crear condiciones indeseables que puedan poner o pongan en peligro la salud o seguridad de los demás.	Reprimenda escrita	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días	Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días	Despido	Despido	
27. Conducta desordenada, juegos de manos, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno. Alterar o interrumpir la paz y el orden en el trabajo o en los predios de la Compañía.	Reprimenda escrita	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días	Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días	Despido	Despido	

FALTA	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
36. Insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales.	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días	Despido	Despido			
37. Actos amenazantes, indecentes u obscenos, agresión, provocación, riña o desorden..	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días	Despido	Despido			
56. Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía.	Despido					

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente (2003-2006)- Exhibit 1 Conjunto.
2. Reglamento de Disciplina- Exhibit 2 Conjunto.
3. Hoja de Recibo del Reglamento de Disciplina- Exhibit 3 Conjunto.
4. Carta de 21 de septiembre de 2005- Exhibit 4 Conjunto.

V. TRASFONDO FÁCTICO

Los hechos que dan base al caso de epígrafe comenzaron cuando el 21 de septiembre de 2005, el aquí querellante, Javier Concepción, quien se desempeñaba como Representante de Servicios en la División de Procesos Bancarios se presentó a trabajar cuarenta y cinco (45) minutos luego de haber culminado su hora de almuerzo. No

empece a su tardanza, éste volvió a salir sin autorización de su área de trabajo hasta las 2:06 p.m.; cuando regresó, procedió a recostarse en su escritorio.

Ante los hechos mencionados, la gerente interina se reunió con la delegada y con el Supervisor de Cuentas Finales para tomar acción disciplinaria contra el querellante. Cuando la delegada salió a buscar al querellante, éste se encontraba en el pasillo, fuera de su área de trabajo. Éste le indicó, que si lo iban a suspender tenían que esperar ya que iba a tomar café en esos momentos.

Luego de regresar a la oficina, el querellante le inquirió a la Gerente cuántos días iba a estar suspendido; indicándole ésta que serían diez (10) días. La Gerente le preguntó la razón de su tardanza, a lo que el querellante le respondió que se había tomado tres (3) pastillas y se había quedado dormido en el carro. Durante este diálogo, el querellante se encontraba alterado, cuestionando la presencia del supervisor y utilizando palabras soeces.

Antes de finalizar, la Gerente le preguntó si tenía algo más que alegar; a lo que el querellante le contestó, de manera hostil y violenta, con otra palabra soez. El querellante procedió entonces a amenazar a la Gerente, diciéndole que de ella suspenderlo, él se encargaría afuera. Luego entonces, él se levantó y salió de la oficina sin autorización de la Gerente e ignorando el hecho de que ésta lo estaba llamando para que volviera a entrar.

A base de lo anteriormente acontecido, la Compañía procedió a despedir al querellante el 21 de septiembre de 2004, por alegadamente, éste haber incurrido en las siguientes faltas del Reglamento de Disciplina del cual éste recibió copia.

VI. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Javier Concepción estuvo justificado o no.

La Compañía alegó que el despido del querellante estuvo justificado. Sostuvo, que según lo dispuesto en el Reglamento de Disciplina, el querellante incurrió en las siguientes faltas: #15, #17, #18, #26, #27, #36, #37 y #56, supra. Indicó, que para el 21 de septiembre de 2005, el señor Concepción se dirigió a su supervisora de forma abusiva, irrespetuosa y amenazante, luego de que ésta le informara las razones por las cuales estaba siendo disciplinado.

La Unión alegó que el despido del querellante no estuvo justificado. Indicó que la Compañía no logró demostrar con prueba suficiente las faltas imputadas al querellante.

Luego del análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo, el Reglamento Disciplinario y las contenciones de las partes, consideramos que a la Compañía le asiste la razón. Veamos.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para

sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Por lo que, en el caso de autos, la Compañía es quien tiene el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. Inclusive, cuando la medida disciplinaria impuesta es el despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que el juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados.

En el caso de autos, fue esencial la credibilidad otorgada a los testigos debido a la incongruencia en las versiones que fueron ofrecidas durante la vista. Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigo a la señora Mayra López Aponte, gerente interina, quien en lo pertinente declaró en cuanto a las razones por las cuales ella estaba disciplinando e imponiéndole una suspensión al querellante. Sostuvo, que a raíz de esa reunión con el querellante, éste comenzó en un tono hostil y de manera violenta a proferirle amenazas, y utilizar palabras soeces. Luego entonces, el querellante salió molesto de la oficina e ignoró el llamado que ésta le hiciera para que volviera a entrar. Dicho testimonio, fue documentado y sustentado en carta de 21 de septiembre de 2005, de la cual se le remitió copia tanto al querellante como a la Unión.

Otro de los testigos presentados por la Compañía fue al señor Carlos Rodríguez, supervisor de la división de Cuentas Finales. Éste declaró que estuvo presente en la

reunión que se hizo con el querellante, y su testimonio concuerda con la versión de los hechos que fue prestada por la señora López.

De otro lado, la Unión presentó el testimonio del querellante el cual fue uno contradictorio al compararlo con la prueba esbozada por la Compañía. A preguntas del asesor legal de la Unión, el querellante indicó que tenía un historial limpio como empleado; sin embargo, la prueba documental presentada por la Compañía contradujo su testimonio, minando así su credibilidad. La Compañía presentó como evidencia las diferentes acciones disciplinarias tomadas contra el querellante a través de los años; dentro de las que se encuentran el éste utilizar lenguaje impropio, conducta desordenada², insubordinación, falta de respeto a su supervisor, negativa de obedecer órdenes³ y ausencias excesivas⁴. Es por tal razón, que consideramos que las declaraciones hechas por el querellante no nos merece credibilidad al entender que son inconsistentes y contradictorios.

Ciertamente, este tipo de conducta violenta, amenazante y mendaz no es permisible debido a que no abona a la paz laboral que debe imperar en el lugar de trabajo; el permitirlo, trastocaría éste principio. A tono con lo antes mencionado, consideramos que la Compañía probó que el querellante incurrió en la conducta imputada, y que actuó conforme al Convenio Colectivo y al Reglamento de Conducta.

² Exhibit 3- de la Compañía.

³ Exhibit 1- de la Compañía.

⁴ Exhibit 2- de la Compañía.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que el despido del señor Javier Concepción estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de mayo de 2010.

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 20 de mayo de 2010, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
HC-67 BOX 15094
BAYAMÓN PR 00956

SRA NYVIA RIVERA
UIET
URB LAS LOMAS S.O 753
CALLE 31
SAN JUAN PR 00921-1206

LCDO JOSE J SANTIAGO MELENDEZ
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA GILDA VELEZ
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III