

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, P.R. 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE  
COMPANY (PRT)  
(PATRONO O COMPAÑÍA)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE  
DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS  
(HIETEL)  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-277

SOBRE:

SUSPENSIÓN POR INSUBORDINACIÓN

ÁRBITRO:

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

## I. INTRODUCCIÓN

El jueves, 24 de septiembre de 2008, las partes asistieron a la audiencia de arbitraje de este caso en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para ser adjudicado, el 14 de noviembre de 2008.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **Puerto Rico Telephone Company**, en adelante, "la Compañía o el Patrono": el Lcdo. José J. Santiago, asesor legal y portavoz; la Lcda. Mireya Pérez del Río, Administradora Laboral; y el Sr. Dixon Valdés, supervisor y testigo.

Por la **Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, (HIETEL)**, en adelante, "la Unión" comparecieron: el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y

portavoz; el Sr. José Pagán Conde, representante; el Sr. Luis De Jesús Morales, testigo; y el Sr. Luis A. Sánchez Ayala, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron una sumisión sino que sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

### **Por la Compañía:**

Que la Árbitro determine conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión de cinco (5) días impuesta al querellante estuvo o no justificada. De no haberlo estado, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

### **Por la Unión:**

Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo si la imputación de los cargos disciplinarios por infracción a las Reglas de Conducta número 20 y número 28 del Reglamento de Disciplina y la sanción impuesta al empleado Luis A. Sánchez, es arbitraria, discriminatoria o injusta. De determinarse que la imputación de cargos disciplinarios y la sanción impuesta al Sr. Luis A. Sánchez ha sido arbitraria, discriminatoria y/o injusta, emitir un laudo dejando sin efecto la misma y ordenando al Patrono el pago de cualquier suma de dinero que por tal concepto adeude al empleado.

Luego del correspondiente análisis, del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos, que la controversia que se resolverá<sup>1</sup> es la siguiente:

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el

Que la **Árbitro** determine conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable, si la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo impuesta al Sr. Luis A. Sánchez Ayala estuvo justificada o no. De resolver que no se justifica, que provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES <sup>2</sup> AL CASO

#### ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

##### Sección 1

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, 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, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

##### 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

---

árbíto 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.

<sup>2</sup> Exhíbit Núm. 1 Conjunto - Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1ro. de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Compañía en virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante Luis A. Sánchez Ayala se desempeñaba como técnico de conmutación inalámbrica de la Compañía.
2. El Sr. Dixon Valdés García era el supervisor directo del Querellante en la Oficina Central de la Compañía.
3. Mediante el mecanismo de correo electrónico, el supervisor Valdés le comunicó al Querellante, así como a otros empleados, instrucciones sobre el envío de la Forma 1001 diariamente, una hora antes de sus respectivas horas de salida.<sup>3</sup>
4. El 29 de junio de 2007, el Querellante fue notificado, mediante carta, de la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo por incurrir en las faltas números 20 y 28 del Reglamento de Disciplina en su primera ofensa.<sup>4</sup> La misma, se transcribe en parte, tal y como fue redactada:

#### VIOLACIÓN AL REGLAMENTO DE DISCIPLINA FALTAS 20 Y 28

Desde junio de 2006 se le ha solicitado que llene y envíe la hoja de asistencia "1001" y los archivos de las rutinas

---

<sup>3</sup> Exhibits Núms. 3(a-L) del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit Núm. 2 del Patrono - Carta de suspensión, fechada el 29 de junio de 2007 y suscrita por el supervisor Dixon Valdés.

realizadas los envía diariamente al supervisor. El 19 de junio de 2006 se le hizo un recordatorio escrito y el 20 de julio de 2006 se le hizo otro recordatorio. Luego, el 22 de junio de 2006 se le hizo una exhortación escrita y verbal. En esa ocasión usted se comprometió a mejorar su conducta.

Desde el 24 de septiembre de 2006 al presente he estado comunicándole, de forma escrita y verbal, que envíe diariamente al supervisor la hoja de asistencia "1001" y los archivos y rutinas realizadas. A continuación detallo las ocasiones en que se le ha comunicado este asunto: el 12 de Diciembre de 2006, el 13 de Diciembre de 2006, el 1ro. de marzo de 2007, el 5 de marzo de 2007, el 22 de marzo de 2007, el 17 de mayo de 2007 y el 28 de Junio de 2007.

El no seguir las directrices impartidas por su supervisor atrasa los procesos de la oficina al no tener a tiempo los reportes de producción y las nóminas de la sección. Además, su conducta refleja falta de interés en su trabajo y desatención a las instrucciones dadas. Con estas actuaciones usted ha incurrido en las siguientes faltas del Reglamento de Disciplina:

| ARTICULO | FALTA   | 1   |
|----------|---|---|
| 28       | Insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbal.  | Desde una suspensión de 15 días hasta despido                 |
| 20       | Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes. | Desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de 15 días. |

5. La Unión, inconforme con la acción disciplinaria del Patrono contra el Querellante, solicitó el arbitraje de este caso el 31 de julio de 2007, según se dispone en el procedimiento para querellas del Convenio Colectivo aplicable.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que se resolverá es si conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable, la suspensión de cinco (5) días impuesta al Sr. Luis A. Sánchez Ayala estuvo justificada o no.

La Unión alegó que la sanción disciplinaria contra el Querellante fue arbitraria, discriminatoria y/o injusta en la medida que en la sección de trabajo donde éste trabaja laboran once (11) empleados de los cuales solo al Querellante se le impuso la medida disciplinaria, a pesar de que el resto de los empleados no sometió diariamente la Forma 1001. Argumentó que tanto el Querellante como los demás empleados recibieron por correo electrónico las mismas instrucciones del Supervisor sobre rendir la Forma 1001 diariamente una hora antes de finalizadas sus respectivas jornadas de trabajo.

La Compañía señaló que el Querellante fue disciplinado porque su conducta demostraba un patrón de incumplir con las directrices impartidas por su Supervisor. Particularmente, que el Querellante no sometía diariamente la hoja de asistencia identificada como la Forma 1001 una hora antes de la hora de salida.

El supervisor Dixon Valdés fue el testigo de la Compañía. Éste expresó que laboró como supervisor del Querellante y de otros empleados en la Oficina Central

Conmutador Celular Inalámbrico de la Compañía desde 1999. Testificó que tanto verbalmente como por correo electrónico, impartió la directriz a todos los empleados requiriéndoles el envío diario de la Forma 1001 una hora antes de la salida. Indicó que la Forma 1001 es un documento oficial de la Compañía que contiene las tareas que el empleado va a realizar. Atestó que en este documento es donde el empleado anota el tiempo de entrada, de salida y el receso e informa sobre el trabajo correctivo que hizo ese día.

El señor Valdés expuso que utiliza el mensaje electrónico con los siguientes propósitos: comunicarle a sus empleados que llenen la Forma 1001; recordarles las responsabilidades diarias que tienen; que todos estén informados y claros; y para tener todo documentado antes de tomar una acción disciplinaria. Testificó que envió recordatorios por medio de mensaje electrónico a los siguientes empleados: Luis Sánchez Ayala (querellante), Ángel Román, Eric Colón, Frank Torres, Guillermo Pedroza, José Carrasquillo Cintrón, José R. Pérez, Luis De Jesús, Odemaris Bravo, Roberto Matos y Rolando Fernández. Sostuvo que el Querellante fue el único que exhibió un patrón de conducta de no enviar la Forma 1001.

Ante el incumplimiento a la directriz impartida por el Supervisor, de forma frecuente, la Compañía decidió no tolerar más ésta alegada conducta y tomó la acción disciplinaria contra el Querellante. Para ilustrar la frecuencia, el Testigo dijo que un documento que debió enviarse un lunes lo recibía martes o miércoles y que esto sucedía

cada semana. Dijo que los otros empleados cumplían con esa directriz. Según el Reglamento de Disciplina, la Compañía le imputó al Querellante la violación a las reglas números 20 y 28.<sup>5</sup>

Durante el contra interrogatorio, el señor Valdés expresó lo siguiente:

1. Entre el 19 de junio de 2006 y el 28 de junio de 2007, supervisó a once (11) empleados, aproximadamente. Éstos se componían de dos (2) técnicos de servicio “roaming”, que son Odemaris Ramos y Wanda Vadi, y los restantes eran técnicos de conmutación inalámbrica. Indicó que hay un requerimiento similar a la Forma 1001 para los técnicos de “roaming”. Dijo que los nombres de las empleadas aparecen en algunos de los correos electrónicos.
2. No todos los mensajes electrónicos indican que los empleados estén incurriendo en incumplimiento a la directriz impartida. Algunos de estos mensajes son informativos.
3. Que el 21 junio de 2006, el Querellante era el único que violaba la norma porque el correo electrónico estaba dirigido solamente a él. (Véase, Exhíbit Núm. 3(b) del Patrono).
4. Según el Exhíbit Núm. 3(c) del Patrono, aparecen identificados once (11) empleados como notificados. El señor Valdés admitió que algunos de los empleados que aparecen en dicho Exhíbit violaron la directriz.

---

<sup>5</sup> Exhíbits Núms. 1 y 1(a) del Patrono – Reglamento de Disciplina y Acuse de Recibo del Reglamento firmado por el Querellante.

5. Según el Exhíbit Núm. 3(d) del Patrono, con fecha del 12 de diciembre de 2006, los once (11) empleados fueron notificados y algunos estaban violando la norma a esa fecha.
6. Que, según el Exhíbit Núm. 3(e) del Patrono, con fecha del 13 de diciembre de 2006, los once (11) empleados fueron notificados y algunos estaban violando la norma a esa fecha.
7. De acuerdo con el Exhíbit Núm. 3(f) del Patrono, fechado el 1 de marzo de 2007, los mismos once (11) empleados fueron notificados y algunos estaban violando la norma.
8. Conforme al Exhíbit Núm. 3(g) del Patrono, con fecha de 5 de marzo de 2007, algunos empleados estaban en violación de la regla.
9. Que en el Exhíbit Núm. 3(h) del Patrono, fechado el 22 de marzo de 2007, los 11 empleados fueron notificados y algunos estaban en violación de la norma.
10. Afirmó que en el Exhíbit Núm. 3(i) del Patrono, siete (7) empleados fueron notificados y algunos de ellos incumplían la norma.
11. Indicó que, según el Exhíbit Núm. 3(j) del Patrono, solamente el Querellante incumplía la norma.
12. Expresó que, según el Exhíbit Núm. 3(k) del Patrono, otros empleados incumplían la norma.

13. Que, según el Exhíbit Núm. 3(L) del Patrono, algunos empleados incumplían la norma.

Por la Unión testificó el señor Luis De Jesús Morales. El señor De Jesús laboró como técnico de equipo de comunicación en la Compañía desde 1976. Su supervisor inmediato era el señor Valdés. El señor De Jesús expresó que recibió los documentos marcados como Exhíbits Núms. 3(c), 3(d), 3(e), 3(f), 3(h), 3(i), 3(j), 3(k), y 3(L). En cada uno de esos documentos aparece su dirección de correo electrónico correspondiente al ldejesús@vzwpr.com. En todos estos documentos el Supervisor le requirió el envío de la Forma 1001. Admitió que no envió la Forma 1001 diariamente aunque conocía la directriz impartida por el Supervisor que debía rendir el documento diariamente una hora antes de la hora de salida del trabajo. El señor De Jesús sostuvo que, en más de una ocasión, el Supervisor le solicitó el envío del documento y que no cumplió con ese requerimiento la mayoría de las veces. Arguyó que el Supervisor le requería que le enviara el documento una hora antes de salir, pero que aparecía trabajo a esa hora. Afirmó que esta situación existió para los meses de julio de 2006 a junio de 2007, pero que no fue objeto de acción disciplinaria como resultado de no haber enviado la Forma 1001.

Durante el contra interrogatorio el señor De Jesús reafirmó que recibió los correos electrónicos, anteriormente mencionados. Expresó que todos los empleados conocían la norma que impartió el Supervisor. Declaró que la instrucción fue que los

empleados debían rendir la forma 1001 diariamente una hora antes de la hora de salida del trabajo. Que todos, incluyendo al Querellante, conocían esa directriz. Expresó que el Supervisor no le llamó la atención y que, a tales efectos, solamente recibió el correo electrónico. Admitió que para el tiempo de los hechos él era uno de los que, a sabiendas, incumplía la norma y no fue disciplinado por el señor Valdés.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, determinamos que la Compañía actuó de manera arbitraria, discriminatoria e injusta al impartir la disciplina al Querellante. Por un lado, la evidencia demostró que, además del Querellante, otros empleados fueron notificados por el Supervisor para que enviaran la Forma 1001, no cumplían con esa directriz y no fueron disciplinados, siendo uno de ellos el testigo que admitió durante la audiencia de arbitraje que incumplió con la directriz frecuentemente y no fue disciplinado. Por otro lado, no se probó el hecho sobre el patrón de conducta del Querellante que alegó la Compañía.

Sobre la aplicación de las normas de conducta, el reputado árbitro Norman Brand, en la obra Discipline And Discharge, ha expresado:

**Arbitrators find just cause lacking where the evidence shows the employer has been inconsistent or discriminatory in its enforcement of the work rules.** For example, an arbitrator refused to uphold the discharge of an employee who reported for work under the influence of alcohol where the evidence showed that other employee who engaged in the same conduct were not punished. In another case, an arbitrator set aside the discharge of an employee involved in a firearms transaction because the

other employee involved in the transaction was not disciplined.<sup>6</sup> Énfasis suplido y citas omitidas.

Con relación al ejercicio de la aplicación de reglas de conducta y la evaluación de la disciplina, los tratadistas Frank y Edna Elkouri han expresado:

It generally is accepted that enforcement of rules and assessment of discipline must be exercised in a consistent manner; all employees who engage in the same type of misconduct must be treated essentially the same, unless a reasonable basis exists for variations in the assessment of punishment (such as different degrees of fault, or mitigating or aggravating circumstances affecting some but not all of the employees). Applying this general rule, one decision recognized: “[T]here must be reasonable rules and standards of conduct which are consistently applied and enforced in a non-discriminatory fashion. It is also generally accepted that enforcement of rules and assessment of discipline must be exercised in a consistent manner; thus all employees who engage in the same type of misconduct must be treated essentially the same.”<sup>7</sup> Citas omitidas.

En este caso, a pesar de que otro empleado incumplió varias veces la directriz impartida por el Supervisor, el Querellante fue el único empleado disciplinado por el Patrono por haber alegadamente incurrido en esas mismas faltas. El propio Testigo del Patrono admitió que otros empleados incumplían la directriz. Quedó demostrado que la Compañía, en el ejercicio de la aplicación de las normas de conducta actuó de manera inconsistente o discriminatoria. Resolvemos que, por falta de justa causa para

---

<sup>6</sup> Norman Brand, *Discipline and Discharge in Arbitration*, BNA Books, Washington DC, 1999, pg. 81.

<sup>7</sup> Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, BNA, 6th Edition, pgs. 995-996.

disciplinar al Querellante, la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días en contra de este empleado se revoca.<sup>8</sup>

## VI. LAUDO

Conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable, la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo impuesta al Sr. Luis A. Sánchez Ayala no estuvo justificada. Se ordena que se deje sin efecto la medida disciplinaria y se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por concepto de sueldo regular correspondientes a cinco (5) días de empleo y sueldo. El pago se realizará en el término de **treinta (30) días calendario**, contados a partir de la certificación del laudo.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de febrero de 2009.

---

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**  
**ÁRBITRO**

## **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, hoy 20 de febrero de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

---

<sup>8</sup> Véase el Artículo II, inciso e, sobre Propósitos, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

...e) En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.

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

LCDA MIREYA PÉREZ DEL RÍO  
ADMINISTRADORA LABORAL  
PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B4  
SAN JUAN PR 00918-3416

LCDO JOSÉ J SANTIAGO MELÉNDEZ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

JANETTE TORRES  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III