

**Gobierno de Puerto Rico**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN PR 00920-5540**

<b>PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY (Patrono)</b>	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO : A-09-843</b>
<b>HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS, INC. (HIETEL) (Unión)</b>	<b>SOBRE : SUSPENSIÓN POR AMENAZA</b>
	<b>ÁRBITRO: ELIZABETH IRIZARRY ROMERO</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso se efectuó el 5 de octubre de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación y resolución el 16 de noviembre de 2009, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.

Por la Puerto Rico Telephone Company, en adelante “el Patrono, la Compañía o PRTC”, comparecieron: el Lcdo. José J. Santiago, asesor legal y portavoz; Sra. Eira Concepción, representante de la Compañía; y la Sra. Irmarié Cervera, testigo.

Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante “HIETEL o la Unión”, comparecieron: El Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz; el Sr. José Kortright, delegado de la Unión; y el Sr. Abner Amy Morales, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

### **Por el Patrono:**

Que la árbitro determine si la suspensión de quince (15) días impuesta al querellante estuvo o no justificada. De no haberlo estado, que la árbitro provea el remedio adecuado.

### **Por la Unión:**

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo si el empleado violó la Regla de Conducta (falta #13) que se le imputa.

De determinar que el empleado violó la Regla de Conducta (falta #13) imputada, determinar si la suspensión de quince (15) días impuesta estuvo o no justificada. De no haberlo estado, que la Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.

De acuerdo a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, hemos determinado acoger el Proyecto de Sumisión presentado por la Unión, por entender que es el que mejor se adapta a la controversia.

---

<sup>1</sup> **Artículo XIII - Sobre La Sumisión**

...

b) 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 el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. HECHOS

Para el día de los hechos, 27 de agosto de 2008, existía un Convenio Colectivo con vigencia desde el 1ro. de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.<sup>2</sup>

El Sr. Abner Amy, querellante, lleva trabajando, aproximadamente, 23 años en la Puerto Rico Telephone Company. Éste se desempeña como Oficial de Promociones, desde hace dos (2) años, bajo la supervisión de la Sra. Denise Bartolomei, gerente en la Compañía, quien a su vez se reporta a la Sra. Ileana Molina, quien funge como Directora.

Con fecha de 2 de septiembre de 2008, el Querellante recibió un Memorando de Acción Disciplinaria, suscrito por la Sra. Ileana Molina.<sup>3</sup> Específicamente, le imputó violación a la regla de conducta número 13, la cual dispone: **Actos amenazantes, indecentes u obscenos, agresión, provocación, riña o desorden, en primera ofensa conlleva una suspensión de quince (15) días.** Ello, luego de una conversación sostenida con la Sra. Irmarié Cervera y donde el Querellante “alegadamente”, le comunicó que “le iba a dar un puño a su supervisora. Que “si a él lo botaban por darle el puño, la mataba”.

El 25 de septiembre de 2008, la Unión inconforme con la acción disciplinaria impuesta al Querellante, radicó la presente querrela.

### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar si la conversación entre el Sr. Abner Amy con la Sra. Irmarié Cervera, constituye una amenaza hacia su supervisora la Sra. Denisse Bartolomei, que justifique la acción disciplinaria impuesta. Es decir, determinar si el empleado violó las

---

<sup>2</sup> Exhibit 1- Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit 3- Patrono.

Reglas de Conducta de la Compañía. Específicamente, la falta número 13, por considerar que el Querellante cometió un acto de amenaza al comunicarle a Cervera lo que le haría a Bartolomei si se diera un encuentro entre ellos (Amy y Bartolomei).

Para sustentar su posición, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Irmarié Cervera, quien expresó que conoce al Querellante desde 1993, por haber trabajado en el mismo Departamento. Que al momento de los hechos la supervisora inmediata del Querellante era la Sra. Denisse Bartolomei, pero Amy acudió a hablar con ella por ser Directora de Departamento. Declaró que éste fue hablar con ella para comunicarle una situación ocurrida los días 26 y 27 de agosto de 2008. Dicha situación se basaba en que mientras él prestaba servicio a unos clientes de intercambio, Bartolomei hizo comentarios que a su entender, le faltaba el respeto como empleado. Cervera, le recomendó al Querellante reunirse con su Supervisora, pero éste se negó y le expresó: que él no podía sentarse hablar con ella, porque le iba a dar un puño. Y que “si a él lo botaban por darle un puño, la mataba”. Cervera declaró que ante esta situación lo notificó a su supervisora Ileana Molina; ya que entendía había una amenaza y tenía que descargar la responsabilidad. Cervera indicó que a raíz de dicha situación el área de Recursos Humanos y Seguridad le requirieron una declaración jurada.<sup>4</sup> La Compañía recomendó una Acción Disciplinaria<sup>5</sup> por el incidente.

La Unión por su parte, sostuvo que nunca hubo tal amenaza hacia su Supervisora, de parte del Querellante. Que el propósito de la conversación con Cervera era para que

---

<sup>4</sup> Exhibit 4 – Patrono.

<sup>5</sup> Exhibit 3 – Patrono.

interviniera con Bartolomei, su supervisora; ya que la situación le afectaba y era hostigante.

Para sustentar su posición, la HIETEL, presentó el testimonio del Querellante. Éste declaró que para el día de los hechos se encontraba trabajando bajo mucho estrés en el proyecto especial "Objetivo Fama". Que se reunió con Cervera para explicarle una situación ocurrida con un cliente de intercambio y sobre la falta de respeto de su Supervisora hacia él. Que, constantemente, Bartolomei se refería a él como "el nene lindo" de Irmarié. Que su Supervisora le prohibió exponer cualquier situación con Cervera y Molina. Alegó, que se reunió con Cervera para que interviniera con su supervisora, ya que los comentarios hacia él, eran desacertados, fuertes y de forma hostigante. Que llorando, en un tono de voz baja, le solicitó a Cervera que lo ayudara con esta situación, ya que "esta señora es loca" y un día podía venir y levantarle la mano. Que si eso ocurría se iban a matar. Argumentó, además, que Cervera le sugirió hacer una querrela.

En JRTPR vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, nuestro Honorable Tribunal Supremo se expresó en los siguientes términos:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En los casos de despido **al igual que en otros casos de acciones disciplinarias** es el patrono el que, de ordinario, está en control

y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma. **Énfasis suplido**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, en su Sección 6 (a) dispone que: “cada patrono deberá proveer a cada uno de sus empleados, empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a sus empleados”.

El Artículo 188 del Código Penal define lo que configura un acto amenazante como un delito. Sobre el particular establece lo siguiente:

“Toda persona que amenace a otra con causar a esa persona o a su familia un daño determinando a la integridad corporal, derechos, honor o patrimonio, incurrirá en delitos menos grave.”

Luego de analizada la prueba, la evidencia presentada y el Convenio Colectivo podemos colegir que es al Patrono a quien le corresponde probar que la acción disciplinaria impuesta se justificaba. En el presente caso, el Patrono no presentó evidencia convincente que justifique la medida disciplinaria impuesta al Querellante. La prueba testifical presentada consistió, únicamente, en la declaración de Cervera, quien fue un tercero. Lo cierto es que para que exista un acto amenazante se requiere que haya un destinatario que lo reciba. En el presente caso era la señora Bartolomei, de lo contrario el delito no tendría sentido, pues no puede haber amenazado si se ignora la amenaza. No contamos con el testimonio Bartolomei, persona supuestamente amenazada, para establecer si conocía sobre las expresiones vertidas por Amy y si se sintió amenazada. En general, su percepción de lo expresado por el Querellante.

Tampoco, el historial de conducta del Querellante fue establecido. No existe un historial de conducta del empleado que evidencie actos anteriores de esta naturaleza, conducta violenta, comportamiento inadecuado o inestabilidad emocional. Quién mejor que Bartolomei, como supervisora inmediata del Querellante, para aportar esa información. PRTC no pasó prueba de la existencia de una querrela ante la Policía de Puerto Rico de parte de la persona amenazada (Bartolomei). Si existía un temor real de parte de la Compañía, por la seguridad de Bartolomei, cómo es posible que le permitieran al Querellante continuar trabajando en el mismo lugar, bajo la supervisión de ésta. El Patrono no evidenció si fue necesario activar un plan de seguridad para proteger a Bartolomei. La prueba presentada, no demostró que existiera un conflicto, situación similar o siquiera una animosidad que involucrara a ambas personas (el Querellante y Bartolomei). Por el contrario, durante la audiencia quedó, claramente, establecido que al presente no existe problema alguno entre ambos.

No cabe duda de que en el presente caso se disciplinó al Querellante por sostener una conversación en su carácter privado con Cervera. Conversación cuyo único propósito era que lo ayudara a manejar la mala comunicación que confrontaba con su Supervisora inmediata. Problema que estaba ocurriendo en esos días, específicamente, ya que ambas partes estaban trabajando en un proyecto especial que generaba mucho estrés. El Querellante buscaba que Cervera sirviera de mediadora, para que la comunicación entre estas personas pudiera fluir. La expresión de parte del Querellante fue una cargada de emoción (estaba llorando) y subordinada a que se diera un evento tan impactante en la vida de un trabajador, perder su empleo. Nótese que su expresión fue: que un día podía

venir levantarle la mano (Bartolomei al Querellante). Que si eso ocurría, le iba a dar un puño y si me botan, la mato.

Entendemos la preocupación de parte de la Compañía de vigilar por la seguridad de sus empleados. En los últimos años hemos visto como la violencia ha trascendido e impactado a los centro de trabajo, exponiendo así, al personal que acude al lugar de empleo para ganarse el pan de cada día. Por tal razón, los patronos están siendo más estrictos en la aplicación de las medidas disciplinarias cuando se violan las normas de conducta de la empresa. También, están desarrollando planes o protocolo de seguridad donde se desarrollan estrategias para el manejo de situaciones o personas conflictivas y así proteger su personal en el entorno laboral.

Sin embargo, los hechos particulares del caso de autos hacen totalmente improcedente sostener la medida disciplinaria impuesta. Así surge del análisis que antecede. Concurrimos con lo expresado por la Unión en su alegato al indicar que el método cautelar o terapéutico a la luz de los hechos debió ser la intervención en una situación de conflicto para obtener en el proceso una solución o manejo adecuado del mismo sin que fuera necesario el recurrir al mecanismo punitivo de la sanción disciplinaria.

A base de lo anteriormente esbozado, la prueba presentada y el Convenio Colectivo emitimos el siguiente:

**V. LAUDO**

El Sr. Abner Amy Morales, querellante, no violó la Regla de Conducta número 13, por lo que no procede la medida disciplinaria impuesta. Se ordena el pago de todos los haberes dejados de devengar.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, a 7 de julio de 2010.

---

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 7 de julio de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA EIRA CONCEPCIÓN  
ADMINISTRADORA LABORAL  
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936

LCDO JOSÉ J. SANTIAGO  
REPRESENTANTE LEGAL PATRONO  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SR JOSÉ KORTRIGHT  
DELEGADO UNIÓN  
URB CAPARRA HEIGHTS  
543 CALLE ESMIRNA  
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA  
REPRESENTANTE LEGAL UNIÓN  
420 AVENIDA PONCE DE LEÓN OFICINA B4  
SAN JUAN PR 00918-3416

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**