

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
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

EDITORIAL PRIMERA HORA (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
y	CASO NÚM: A-11-1924
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, AFL-CIO (Unión)	SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA POR INSUBORDINACIÓN - AMARY SANTIAGO
	ÁRBITRA: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 12 de septiembre de 2013. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación y resolución final, el 25 de octubre del mismo año, fecha en que venció el término prorrogado, concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus respectivas contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Editorial Primera Hora**, en lo sucesivo "el Patrono": el Lcdo. Juan C. Pérez Otero, asesor legal y portavoz; la Sra. Olga E. Sánchez Ramos, VP Asociada de Recursos Humanos; y el Sr. Eliezer Ríos Camacho, editor de Espectáculos, Supervisor y testigo. Por la **United Steelworkers of America, AFL-CIO**, en lo sucesivo "la Unión": el Sr. Yaphet Torres Rodríguez, presidente Local 6135; y la Sra. Amary Santiago Torres, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar, y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la amonestación escrita aplicada a la Sra. Amary Santiago estuvo o no justificada.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO III DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Empresa tiene el derecho exclusivo para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplina, políticas, emplear y organizar los trabajos, así como el establecer las condiciones más factibles y económicas en tanto y en cuanto no esté en conflicto con lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

La Empresa podrá subcontratar servicios necesarios para hacer la operación más eficiente y efectiva, siempre que esto no ocasione el desplazamiento ("lay-off") de empelados de la Unidad. En la negociación de subsiguientes Convenios, esto último estará sujeto a negociación, dependiendo de la realidad económica y operacional de la Empresa.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 30 de septiembre de 2008 hasta el 30 de septiembre de 2012. (Exhibit Núm. 1 conjunto).

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso, existía un Convenio Colectivo entre las partes.
2. La querellante, Amary Santiago Torres, trabaja para la Editorial Primera Hora como Reportera/Redactora en el Área de Espectáculos. Su supervisor inmediato es el Sr. Eliezer Ríos Camacho, Editor de Espectáculos.
3. El 17 de noviembre de 2010, el supervisor Ríos le encomendó a la señora Santiago darle seguimiento a una historia.
4. La señora Santiago le respondió a su supervisor que le asignara el trabajo a otra persona porque ella tenía demasiadas asignaciones.
5. El señor Ríos le indicó a la Querellante que no era posible, ya que había una reportera de vacaciones y otra ausente por enfermedad. A lo que ésta le respondió: "voy a tener que tener un hijo o enfermarme para que se me trate igual que a las demás compañeras".
6. El 18 de noviembre de 2010, el supervisor Ríos le entregó a la empleada una amonestación escrita por los hechos ocurridos el día anterior.
7. La Unión inconforme con la determinación del Patrono, radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso, el Patrono alegó que la Querellante incurrió, el 17 de noviembre de 2010, en un acto de insubordinación y falta de respeto hacia su supervisor, al responderle como lo hizo y cuestionarle la distribución de trabajo. Indicó

que no era la primera vez que la empleada incurría en esta conducta, por lo que conforme a la disciplina progresiva procedía la imposición de la amonestación escrita.

Para sustentar su alegación, el Patrono presentó como testigo al Sr. Eliezer Ríos, Editor de Espectáculos. Éste declaró que el 17 de noviembre de 2010, le encomendó a la Querellante que le diera seguimiento a la historia sobre el pleito legal entre Rubén Blades y Roberto Morgelo. Sostuvo que recibió una llamada de la Querellante en la que ésta le indicaba que le asignara esa historia a otra persona, porque ella tenía demasiadas asignaciones. Arguyó, que le indicó a la Querellante que eso no era posible, ya que había una reportera de vacaciones y otra ausente por enfermedad. Señaló que la Querellante le indicó que ella sentía que había un trato desigual ente ella y las otras compañeras. Declaró que las palabras textuales de la Querellante fueron: "voy a tener que tener un hijo o enfermarme para que se me trate igual que a las demás". Finalmente, el señor Ríos sostuvo que no era la primera vez en la que se le hacía un señalamiento a la Querellante sobre su actitud y trato irrespetuoso y sarcástico hacia sus supervisores; y que ésta no había mejorado.

La Unión, por su parte, alegó que la amonestación escrita en controversia estuvo injustificada. Que la empleada finalmente, realizó el trabajo encomendado por su supervisor.

La Unión no presentó prueba testifical y su prueba documental consistió en la Bitácora de Asignaciones de Trabajo para el miércoles, 17 de noviembre de 2010 y el artículo (nota) redactado por la Querellante sobre la historia asignada.

Aquilatada la prueba presentada por las partes, nos disponemos a resolver.

El Honorable Tribunal Supremo ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al patrono a quien corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma. *Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 117 DPR 222, 227 (1986); *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62, 71 (1987).

También se ha establecido, jurisprudencialmente, que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarios, y los empleados estarán sujetos a ellas siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad,² y que copia de los mismos le haya sido suministrada oportunamente.

En este caso, quedó establecido que el Patrono tiene un Manual del Empleado en el que se detallan las normas de conducta, y que el mismo fue recibido por la Querellante el 27 de mayo de 2009. El mencionado manual establece bajo el acápite de insubordinación³ que: "No se tolerará la insubordinación de ningún empleado. La negativa a obedecer una orden o instrucción de su supervisor, aunque se haga en forma tranquila y ordenada, constituye una insubordinación. La negativa a trabajar horas extras o adicionales a las asignadas, cuando le sea requerido y la negativa a trabajar en el sitio que le fue asignado, constituye una insubordinación. Igualmente,

² *Justino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc.*, 2001 JTS 154.

³ Página 54.

la falta de respeto a un supervisor constituye una insubordinación." Más adelante, en el acápite de conducta impropia o desordenada se establece que: "No se tolerará la falta de respeto a los supervisores. Los empleados deben resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir relacionados con su trabajo o por otras causas, observando siempre una conducta respetuosa y evitando provocaciones, peleas o alteraciones a la paz."⁴

De otra parte, debemos señalar que el hecho de que la Querellante le contestó a su supervisor de la forma y manera en que éste declaró durante la audiencia, no fue controvertido por la Unión, por lo que este nos merece total credibilidad. Así las cosas, determinamos que la empleada incurrió en la falta imputada. Y aun cuando el Manual del Empleado no establece de forma taxativa la medida a ser impuesta en cada falta, lo cierto es que el Patrono demostró mediante preponderancia de prueba que no era la primera vez que dialogaba o tomaba acción con la empleada por sus faltas de respeto y reto a la autoridad. Por lo que, entendemos que la medida disciplinaria se apareja a la falta cometida por la Querellante, y la misma no fue ni arbitraria, ni caprichosa.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

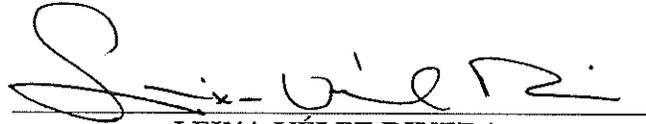
VI. LAUDO

La amonestación escrita impuesta a la Sra. Amary Santiago Torres el 18 de noviembre de 2010, estuvo justificada.

⁴ Página 55.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de octubre de 2014.



LEIXA VÉLEZ RIVERA

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 20 de octubre de 2014; y se remite copia por correo en

esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN ROMAN
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS OF AMERICAN,
AFL-CIO
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008

SR YAPHET TORRES RODRIGUEZ
PRESIDENTE LOCAL 6135
UNITED STEELWORKERS OF AMERICAN,
AFL-CIO
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008

SRA OLGA E SANCHEZ RAMOS
GERENTE RECURSOS HUMANOS
EDITORIAL PRIMERA HORA
PO BOX 2009
CATAÑO PR 00963-2009

LCDO JUAN C PEREZ OTERO
FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III