

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

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
(PRTC)
(Patrono)

y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (HIETEL)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-3476

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
NEGLIGENCIA - VÍCTOR M. REY
BERRÍOS

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje 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 22 de octubre de 2012. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 10 de diciembre del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en adelante "la Compañía" o "el Patrono": el Lcdo. Carlos A. Padilla Vélez, asesor legal y portavoz; la Lcda. Mireya Pérez del Río, oficial de Recursos Humanos; y la Sra. Anaeli Barreto, asistente de Gerente. Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL), en lo sucesivo "la Unión" o "la Hermandad": el Lcdo. José Velaz Ortiz, asesor legal y portavoz; el Sr. José Espinosa, oficial, y el Sr. Víctor M. Rey Berríos, querellante.

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

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta, por esta Árbítro, por lo que éstos sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar, conforme a derecho tal y como exige el Art. 57 del Convenio Colectivo, si la suspensión imputada el 13 de abril de 2011, por la pérdida de equipo, fue o no arbitraria.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbítro determine, a base de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, si el empleado Víctor M. Rey incurrió en conducta que justifique la suspensión de empleo y sueldo por un (1) día laborable que le impuso el patrono Puerto Rico Telephone (PRTC), a la cual se refiere el memorando del 13 de abril de 2011. De considerarse la improcedencia de dicha sanción, ordenar a la PRTC restituirle al empleado el importe del día de sueldo descontado, eliminar del récord de dicho empleado todo documento relacionado con dicha sanción y emitir cualquier otro remedio que se estime adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente¹:

¹ Véase el Artículo XIII- Sobre la Sumisión

...

b) 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(os) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Determinar si la suspensión de un (1) día impuesta al Querellante estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo emitir el remedio que estime adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTICULO 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 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.

...

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014. (Exhibit Núm. 1 Conjunto).

ARTICULO 57
PROCEDIMIENTOS PARA QUERELLAS

...

Sección 3

Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone:

...

Arbitraje

- a. Cuando la querella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a Arbitraje dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Departamento de Recursos Humanos o transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse.
- b. Las reclamaciones de salario quedan excluidas del procedimiento de arbitraje y serán procesados en los tribunales, siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos.

Sección 4

Casos de Suspensión y Despido

- a. De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querella a la Hermandad.

- b. En caso de que la Hermandad también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Hermandad presentará una querrela por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.
- c. En aquellos casos en que la suspensión o despido del empleado esté fundamentada en un informe del Departamento de Seguridad de la Compañía, a petición del empleado o de la Hermandad, se le suministrará copia del informe durante las subsiguientes 48 horas.
- d. Y se procederá de aquí en adelante como se dispone a partir del inciso b de la Tercera Etapa de este Artículo.

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. Las relaciones obrero-patronales entre la Puerto Rico Telephone Company y la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos se encuentran regidas por un Convenio Colectivo, cuya vigencia comprende desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014. (Exhibit Núm. 1 Conjunto).
2. El Sr. Víctor M. Rey Berríos, querellante, labora para la Compañía en calidad de Consultor de Ventas en la tienda de Río Hondo, desde noviembre de 2010.
3. Previo a este puesto el empleado ha ocupado varios puestos, durante los 17 años que ha trabajado para la Compañía, entre ellos: Servicio al Cliente, Cuentas

Corporativas, Servicio al Cliente del 411, Data de 411, y el Departamento Piloto de Cuentas a Cobrar.

4. Para que los consultores de venta puedan realizar sus funciones, la Compañía les provee equipos de telefonía inalámbrica, entiéndase, celulares y "sim cards". Además, le asigna a cada vendedor un gabinete o "locker" con llave para que puedan guardar los equipos.
5. El 5 de marzo de 2011, la Sra. Anaëli Barreto, Asistente de Gerente, le realizó un conteo sorpresivo al inventario asignado al Querellante.
6. Durante el conteo sorpresa al Querellante le faltaban varios equipos pertenecientes a su inventario.
7. Como consecuencia de los hechos acaecidos el 5 de marzo de 2011, la Sra. Anaëli Barreto le envió una comunicación al señor Rey, el 13 de abril del mismo año. En dicha comunicación, la señora Barreto le indicaba al Querellante que quedaba suspendido de empleo y sueldo por un (1) día.
8. Inconforme la Unión con la determinación de la Compañía, radicó la presente querrela ante el Foro de Arbitraje.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que la suspensión de un (1) día impuesta al empleado estuvo justificada, toda vez que éste violó las normas y políticas de la Compañía así como el reglamento de disciplina al no cuidar, proteger y custodiar adecuadamente el equipo que se le había asignado.

Para sostener su posición, el Patrono presentó como testigo a la Sra. Anaëli Barreto. Ésta declaró, en síntesis, que es la asistente de gerente de la tienda CLARO en Río Hondo. Señaló que la Compañía acostumbra, y tiene como política hacer conteos sorpresivos a los consultores de ventas para cotejar el inventario de equipos entregados a éstos vis a vis los equipos ya vendidos. Indicó que el 5 de marzo de 2011, le realizó un conteo sorpresivo al Querellante y que en dicho conteo al señor Rey le faltaban varios equipos asignados a su inventario y que éste no pudo explicar qué había pasado con los equipos faltantes. Por lo que el 13 de abril de 2011, preparó la carta que le fue entregada al Querellante y en la que le informaba que estaba suspendido por un (1) día de empleo y sueldo por haber incurrido en violación a las siguientes faltas del reglamento de disciplina: falta #20, falta #25 y falta #31.

A preguntas del portavoz de la Unión, la señora Barreto explicó que cuando a los consultores de ventas se les entrega algún equipo, éstos firman un acuse de recibo por los equipos recibidos. Sostuvo, además, que en el caso del Sr. Víctor M. Rey no contaba con esa evidencia, ya que esos acuses se habían extraviado en una mudanza que había tenido la tienda.

Por su parte, la Unión alegó que la suspensión de empleo y sueldo por un (1) día, impuesta al Querellante no estuvo justificada, ya que varios de los equipos, que según alegaba la Compañía, se habían extraviado aparecían vendidos o activados por la propia Compañía u otro vendedor.

Para sustentar su posición, la Unión presentó como testigo al Querellante. Éste declaró que labora para la Compañía hace, aproximadamente, 17 años. Que

actualmente se desempeña como Consultor de Ventas (vendedor) en la tienda de Plaza Río Hondo. Sostuvo que la primera intervención que tuvo fue a las dos (2) semanas de haberle entregado los equipos (ese fue el conteo sorpresivo del 5 de marzo de 2011). El señor Rey arguyó que a ellos como consultores de ventas les asignaban un "locker" donde guardaban los equipos que se les había asignado para la venta. Señaló que para la fecha de los hechos compartía el "locker" con otro empleado, vendedor temporero, llamado Kelvin Ríos. Finalmente expresó que no pudo explicar, en aquel entonces, qué había sucedido con los equipos que la Compañía alegaba que le faltaban en su inventario, pues el acceso al "locker" no era exclusivo de él.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Querellante estuvo justificada o no.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico 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.³

Luego de evaluar la prueba presentada por la Compañía, determinamos que esta fue insuficiente para sostener la medida disciplinaria en controversia. Veamos.

El Patrono sancionó al Sr. Víctor M. Rey por éste, alegadamente, no cumplir con las normas y políticas de la Compañía y el reglamento de disciplina al no guardar, custodiar y proteger el equipo que le había sido entregado como consultor de ventas

³ 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).

para realizar sus funciones; además de incurrir en negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes. Sin embargo, del propio testimonio de la supervisora Anaeli Barreto se desprende que no hay evidencia documental de que, los equipos que alegó el Patrono le fueron entregados al Querellante, realmente estaban bajo su custodia. La señora Barreto explicó que no tenía constancia de los acuses de recibo por dichos equipos y que esto se debía, según su mejor recuerdo, a que los mismos se extraviaron en una mudanza de la Compañía.

De otra parte, durante la audiencia de arbitraje, la Unión presentó evidencia documental en la que demostró que 3 de los 4 equipos (celulares) que, alegadamente, estaban bajo la custodia del Querellante y que habían sido extraviados por éste, habían sido asignados y vendidos por la propia Compañía, ya fuera bajo su identificación como aparece en el sistema o por otro empleado. La señora Barreto no pudo explicar cómo los equipos que estaban asignados, alegadamente al Querellante, aparecieron asignados y vendidos por otros empleados.

Finalmente, debemos mencionar que aun cuando el conteo sorpresa le fue realizado al empleado el 5 de marzo de 2011, según se desprende de la carta de suspensión, la evidencia presentada por la Compañía a esos efectos, entiéndase la lista de cotejo de conteo de inventario, tiene fecha del 8 de marzo de 2011. Es decir, tres (3) días más tarde de la fecha del conteo. Este hecho no fue controvertido por el Patrono.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, entendemos que el Patrono no probó que el Querellante incurrió en las faltas imputadas. A tales efectos, determinamos que el Patrono, a quien le correspondía el

peso de la prueba, no cumplió con el "quantum" requerido para sostener que estuvo justificada la medida disciplinaria impuesta al Querellante.

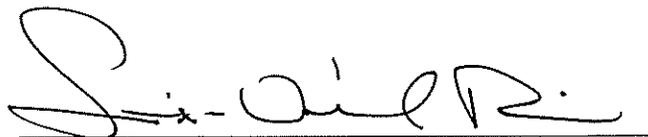
Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la suspensión de un (1) día impuesta al querellante, Víctor M. Rey Berríos, no estuvo justificada. Por lo que se ordena a la Compañía el pago de los haberes dejados de percibir durante el período de la suspensión en un término no mayor de treinta (30) días contados a partir de la certificación de este Laudo. Se ordena, además, la eliminación de la medida disciplinaria del expediente de personal.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de junio de 2013.



LEIXA VÉLEZ RIVERA

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 6 de junio de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA TELIZIA R DOLZ BENITEZ
PRESIDENTA
HIETEL
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDO JOSE VELAZ ORTIZ
BUFETE TORRES & VELAZ
420 AVE PONCE DE LEON STE B-4
SAN JUAN PR 00918-3416

SR JOSE F PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA MIREYA PEREZ DEL RIO
OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS
PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO CARLOS A PADILLA VELEZ
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III