

Estado Libre Asociado 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,
(P.R.T.C.)
(Compañía)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (U.I.E.T.)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-04-1583

**SOBRE: SUSPENSIÓN
ABANDONO DEL AREA DE TRABAJO**

**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, San Juan, Puerto Rico el 2 de marzo de 2005. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 18 de marzo de 2005.

Por la Puerto Rico Telephone Company, en adelante la "Compañía", comparecieron: la Lcda. Anabel Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz; la Lcda. Mireya Pérez, Oficial de Asuntos Laborales; y el señor Carlos Sáez, Supervisor y Testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz; el señor Julio Padilla, Sargento de Armas de la UIET; y el señor Roberto Negrón, Querellante y Testigo.

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 Compañía:

Si la medida disciplinaria impuesta al empleado Roberto Negrón se justifica a base del Convenio Colectivo, el Reglamento de Disciplina, el expediente del empleado y los hechos aplicables.

Por la Unión:

Determinar si la suspensión impuesta al Sr. Roberto Negrón estuvo o no justificada. De determinar que no, que la árbitro provea el remedio adecuado.

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

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES REGLAMENTO DE DISCIPLINA MEDIDAS DISCIPLINARIAS

...

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 la ruta asignada en horas laborales 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	

...

¹ ARTICULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada a 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 (s) preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Roberto Negrón, trabaja para la Puerto Rico Telephone Company desde hace diez y nueve años y medio (19¹/₂), siempre ocupando el puesto de “frame worker”.
2. El querellante labora en la oficina de Padial en Caguas, y su función consiste en el alambraje de la oficina central.
3. Para la fecha de los hechos, el supervisor inmediato del querellante lo era el señor Carlos Sáez.
4. El señor Sáez tenía a su cargo la supervisión del personal de dos oficinas, la de Bairoa y la de Padial, ambas en Caguas.
5. Generalmente la supervisión del personal de Bairoa era directa, mientras que al personal de Padial se le impartían las instrucciones del día por teléfono, y luego por las tardes el señor Sáez visitaba la oficina.
6. El 17 de octubre de 2003 en horas de la tarde, el señor Sáez llegó a la oficina de Padial y se percató que el querellante no se encontraba en la misma. Minutos más tarde, recibió una llamada del señor Negrón en la cual indicó que había tenido que salir a resolver un asunto personal inesperado, pero que regresaría a la oficina.
7. La salida de la oficina por parte del querellante fue de aproximadamente 25 a 30 minutos, la misma se efectuó sin previa autorización ni notificación.

8. El 21 de octubre de 2003, el querellante recibió una carta de la Compañía donde le indicaron que como consecuencia de su acción se le aplicaría el Reglamento de Disciplina en primera ofensa, específicamente, los Artículos 15 y 17. Se procedió a suspenderlo de empleo y sueldo por 15 días laborables.²

V. OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la sanción impuesta al señor Roberto Negrón estuvo o no justificada.

La Compañía alegó, que la suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días estuvo justificada debido a que el querellante abandonó su área de trabajo sin previa autorización, violando así el Reglamento de Disciplina en sus faltas número 15 y 17.

Por su parte, la Unión alegó que a pesar de haber intentado comunicarse con el señor Sáez, el querellante no obtuvo autorización previa de su supervisor para ausentarse de su área de trabajo, por lo que entiende que existe una desproporción entre la acción cometida y la penalidad impuesta.

El Reglamento de Disciplina de la Compañía dispone en los Artículos 15 y 17, que todo empleado que viole por vez primera las medidas disciplinarias impuestas en estos dos artículos, la Compañía podrá penalizarlo imponiéndole desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.³ No obstante, se debe considerar que la finalidad del Reglamento de Disciplina no es

² Exhibit 3 – de la Compañía.

³ Exhibit 2- de la Compañía.

castigar a los empleado, sino proteger los derechos de éstos manteniendo una relación justa e imparcial para poder garantizar el buen funcionamiento de la Compañía.

Incluso, diversos tratadistas se han expresado en cuanto al tema, aduciendo que al momento de un patrono imponer una acción disciplinaria, éste debe tomar en consideración el historial disciplinario del empleado.⁴

Luego de analizar la totalidad de la prueba y las declaraciones vertidas por el testigo de la Compañía, señor Sáez, y el testigo de la Unión, señor Negrón, entendemos que ambos coincidieron al expresar en sus respectivos testimonios que la salida que había hecho el querellante el 17 de octubre de 2003 en horas de la tarde, fue sin autorización previa, aunque éste se comunicó luego. Cabe señalar, que a base de esa evidencia no hay duda en cuanto a la ocurrencia del hecho esencial que propició la acción disciplinaria.

Aún así, entendemos que a la luz de los hechos del presente caso y siendo ésta la primera ofensa del señor Negrón a los Artículos 15 y 17 del Reglamento de Disciplina, consideramos que la sanción impuesta al querellante no guarda proporción con la falta cometida.

Atemperada a las circunstancias particulares del caso, entendemos que la medida disciplinaria que procede es una reprimenda escrita.⁵

⁴ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5ta. Ed., BNA (1997), págs. 925-929.

Norman Brand, Discipline and Discharge in Arbitration, BNA (1998), págs. 114-120.

⁵ **ARTICULO II - PROPOSITO**

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.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días, impuesta al querellante Roberto Negrón, no estuvo justificada. Se sustituye por una reprimenda escrita y se ordena el pago inmediato del sueldo y los haberes dejados de percibir durante el tiempo que estuvo suspendido de empleo y sueldo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de mayo de 2005.

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 23 de mayo de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. CARLOS RAMOS PEREZ
PRESIDENTE UIET
URB. LAS LOMAS
753 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

SR. JOSE R. PONCE
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
PUERTO RICO TELEPHONE
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. OSCAR PINTADO RODRIGUEZ
EDIF. MIDTOWN STE. 204
421 AVE. MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SRA. MAXIMINA MORALES
DIVISIÓN LABORAL
PUERTO RICO TELEPHONE
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA. MIREYA PÉREZ DEL RIO
DEPARTAMENTO LEGAL
PUERTO RICO TELEPHONE
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA. ANABELLE RODRÍGUEZ
BUFETE SCHUSTER USERA AGUILO
PO BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III