

Gobierno 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 CO.
(Compañía o Patrono)

y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS DE
PUERTO RICO**
(Unión o UIET)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1017

**SOBRE : SUSPENSIÓN POR
AUSENTARSE SIN
NOTIFICAR**

**ÁRBITRO : RUTH COUTO
MARRERO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 14 de enero de 2010, fecha en la que, además, quedó sometida para su análisis y adjudicación.

Por la **Puerto Rico Telephone**, en adelante “la Compañía o el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Carmen R. Juarbe, asesora legal y portavoz; la Lcda. Mireya Pérez, representante del Departamento Laboral; y Nelson Rosario y Madeline Gotay, ambos supervisores de operaciones de planta y testigos.

Por la **Unión Independiente de Empleados Telefónicos de Puerto Rico**, en adelante “la Unión o la UIET”, comparecieron: el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, asesor legal y portavoz; Nyvia Rivera, representante; y Florencio Villanueva, querellante y testigo.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable árbitro determine, conforme a derecho y al convenio colectivo, si la suspensión de quince (15) días aplicada al querellante estuvo o no justificada. De no haberlo estado, que la árbitro provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo¹

Artículo 3

Derechos de la Gerencia

Sección 1

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, 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, todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 18 de enero de 2006 hasta el 17 de enero de 2011. Exhibit I Conjunto.

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 o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía a virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

...

Artículo 26**Licencia por enfermedad**

...

Sección 4

En caso de tener que faltar al trabajo por cualquier motivo, el empleado lo deberá hacer saber a su supervisor inmediato durante su turno de trabajo.

...

Artículo 54**Procedimiento para querellas****Sección 8 - Caso de Suspensión y Despido**

- a) La Unión reconoce que es una prerrogativa gerencial inherente a la administración del negocio de la Compañía establecer normas de conducta para sus empleados durante la operación de negocio y aplicar normas disciplinarias por justa causa cuando se violen dichas normas.
- b) La Compañía a su vez, reconoce que en los procesos de administración y aplicación de las normas de conducta y disciplina aplicables a los empleados, dichos procesos deben ser justos y razonables, con el fin de mantener unas relaciones obrero-patronales saludables.

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES**Reglamento de Disciplina²****Medidas Disciplinarias**

...

19. Ausencia sin Notificación- Durante el turno de trabajo dejar de notificar a sus supervisores el motivo justificado de su ausencia.

Primera Ofensa: Desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de quince (15) días.

Segunda Ofensa: Desde una suspensión de treinta (30) días hasta el despido.

Tercera Ofensa: Despido

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Florencio Villanueva, labora para la Puerto Rico Telephone Company en calidad de reparador de plantas externas. Se ha desempeñado como tal por espacio de veintidós (22) años.
2. Al momento de los hechos, su supervisor era Nelson Rosario.
3. El Querellante recibió el Reglamento de Disciplina³ para la fecha del 17 de abril de 2006.

² Vigente desde el 1 de abril de 2006. Éste Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhibit II Conjunto

³ Exhibit III Conjunto.

4. El 28 de agosto de 2008, mientras el Querellante realizaba sus funciones en la calle Bosque de Mayagüez, se suscitó un incidente con una persona que lo amenazó e insultó por el lugar donde estaba estacionada la guagua de la Compañía. A raíz de tal suceso, el Querellante radicó una denuncia⁴.
5. El 19 de septiembre de 2008, el Querellante se reportó a trabajar a la oficina a las 7:30 a.m. y se fue a trabajar al Sector Limón en la Carretera 105 de Mayagüez.
6. Mientras trabajaba, el policía a cargo de la denuncia lo llamó y le manifestó que tenía que presentarse al Tribunal, ya que se iba a atender el caso derivado de la denuncia presentada.
7. Una vez culminó el proceso en el Tribunal, el Querellante puso una nota en el sistema en la que informó que estuvo en dicho lugar y continuó trabajando.
8. Posteriormente, recibió una llamada de su supervisor en la que le indicó que quería reunirse con él esa tarde.
9. El 19 de septiembre de 2008, el Querellante recibió del supervisor Rosario, amparado en la falta 19 del Reglamento de Disciplina (segunda ofensa) y el Artículo 26 del Convenio Colectivo, una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días, por haberse ausentado de sus funciones para atender un asunto personal sin notificarle previamente a su supervisor.⁵

⁴ Exhibit II de la Unión.

⁵ Exhibit VI Conjunto.

10. El 22 de octubre de 2008, la Unión presentó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro, mediante la cual se cuestionó la validez de la mencionada suspensión.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que la suspensión impuesta al Querellante se justificaba ya que por segunda ocasión, éste se ausentó de sus labores sin notificarle a su supervisor que estaría ausente, como dispone el Artículo 26 del Convenio Colectivo, supra, y el Reglamento de Disciplina de la Compañía.

Para sostener sus alegaciones, presentó el testimonio de la supervisora del Querellante para el año 2007, Madeline Gotay Marcano. Ésta testificó que para el mencionado año, se desempeñó como supervisora de planta externa en Mayagüez. Manifestó que en una ocasión, para enero de 2007, cursó una reprimenda escrita⁶ al Querellante, por éste ausentarse sin notificación, ni autorización suya, como supervisora. Indicó que el Querellante no le notificó que se ausentaría el día 2 de enero de 2007, violando así la disposición que requiere que el empleado notifique a su supervisor, dentro de su turno de trabajo, que no se presentará a trabajar y le informe sus razones. Mencionó que tomó la decisión de cursarle la reprimenda escrita, a tenor con lo que dispone el Reglamento de Disciplina, en su falta 19, cuando se comete en primera ofensa y las disposiciones del Artículo 26 del Convenio Colectivo. Señaló que dicha medida disciplinaria no fue cuestionada en arbitraje.

⁶ Exhibit V Conjunto.

La Compañía presentó, además, el testimonio de Nelson Rosario Rodríguez, quien para el momento de los hechos que nos ocupan, era el supervisor inmediato del Querellante en Mayagüez. Testificó que el 19 de septiembre de 2008, mientras verificaba la producción de los empleados bajo su supervisión, posterior a las 10:30 a.m., vio una nota en la computadora asignada al Querellante en la que le notificaba que en la mañana estaría en el Tribunal. Que para ese entonces, la producción del Querellante reflejaba un solo reporte en el cual indicó que no había nadie en la residencia a la que fue a dar servicio. Añadió que en vista de que, a su entender, el Querellante no cumplió con el procedimiento de notificación de ausencias contenido en el Artículo 26 §4 del Convenio Colectivo, supra, y en la falta 19 del Reglamento de Disciplina (en segunda ofensa), procedió a cursarle la medida disciplinaria objeto de esta controversia. Dijo además, que al momento de reunirse con el Querellante para darle curso a la medida disciplinaria, éste no le presentó documento alguno sobre la citación al Tribunal. A preguntas del representante legal de la Unión manifestó que luego de comparecer al Tribunal, el Querellante continuó trabajando.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión de Florencio Villanueva no estuvo justificada. Para sostener su alegación presentó el testimonio del Querellante. Éste expresó que trabaja para la Compañía como reparador de plantas externas por espacio de veintidós (22) años. Testificó que para el 28 de agosto de 2008, se suscitó una situación mientras realizaba sus funciones en la calle Boque del Municipio de Mayagüez, que requirió que instara una denuncia, ya que una persona lo amenazó. Que

comentó lo sucedido en su trabajo. Indicó que para el 19 de septiembre de 2008, se reportó a trabajar como de costumbre a su centro de trabajo a eso de las 7:30 a.m. ante el Sr. Nelson Rosario y salió a realizar servicios al Sector Limón, en la Carretera 105. Que mientras se encontraba en dicha área, recibió una llamada del Agente del Orden Público que había tomado la denuncia indicándole que tenía que presentarse al Tribunal porque se iba a ventilar el caso. El Querellante adujo que entonces llamó al supervisor Rosario a su teléfono celular y no lo consiguió. Indicó que compareció ante el Tribunal como le fue requerido, estuvo en dicho trámite alrededor de una hora y al salir, puso una nota en su computadora de que había estado en el Tribunal durante la mañana, con la intención de que el supervisor Rosario se enterara, y siguió trabajando. Declaró que posteriormente, recibió una llamada del supervisor Rosario en la que le manifestó que quería reunirse con él en la tarde. Adujo que al momento de la reunión, le enseñó al supervisor la hoja de comparecencia que le expidió el Tribunal⁷. Añadió que no recuerda si se le pagó o se le descontó de su salario la hora en la que estuvo en el Tribunal.

A preguntas de la representante legal del Patrono, el Querellante declaró que al llamar al supervisor para notificarle que estaría en el Tribunal y no conseguirlo, no pudo dejarle mensaje, ya que no le salió el buzón de voz. Añadió que lo que hizo al salir del Tribunal fue poner la nota en la computadora y no realizó un nuevo intento de

⁷ Exhibit III de la Unión.

llamar por teléfono a su supervisor. Indicó además, que no había recibido notificación previa de que tenía que comparecer al Tribunal.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días que la Compañía le impuso al Sr. Florencio Villanueva estuvo justificada o no.

En casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso⁸.

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. Si se le concedió un debido proceso al empleado y,
3. Si la medida disciplinaria fue razonable⁹.

En este caso, al Querellante se le imputa haber violado el Artículo 26 §4 del Convenio Colectivo, supra, y haber incurrido en la falta 19 del Reglamento de Disciplina por segunda ocasión. Esto, por alegadamente, haber abandonado su trabajo

⁸ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

⁹ *Ibid.* Pág. 210

sin notificar a su supervisor para atender un asunto personal¹⁰. A tenor, se le impuso como medida disciplinaria, una suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días.

De la prueba presentada surgió el hecho no controvertido de que el Querellante anotó en el sistema de la computadora asignada por la Compañía a éste y a la cual el supervisor tiene acceso que estuvo la mañana del 19 de septiembre de 2008, en el Tribunal. Surgió además, que el supervisor, al entrar en el sistema a verificar la producción del Querellante durante su jornada de trabajo encontró la nota en el sistema, con lo que advino en conocimiento de la ausencia momentánea del Querellante de sus labores. Veamos si esto cumple con los requerimientos de notificación de ausencias que la Compañía estableció en su Reglamento de Disciplina y las disposiciones del Convenio Colectivo.

El Artículo 26 del Convenio Colectivo, Licencia por Enfermedad, incluye en su Sección 4 una disposición general, la cual podría aplicar a cualquier tipo de ausencia.

Allí dispusieron las partes:

En caso de tener que faltar al trabajo **por cualquier motivo**, el empleado lo deberá hacer saber a su supervisor inmediato **durante su turno de trabajo**. (Énfasis nuestro.)

Por otro lado, el Reglamento de Disciplina, establece como la Falta 19 lo siguiente:

19. Ausencia sin Notificación- **Durante el turno de trabajo dejar de notificar** a sus supervisores el motivo justificado de su ausencia.

¹⁰ Exhíbit VI Conjunto.

Primera Ofensa: Desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de quince (15) días.

Segunda Ofensa: Desde una suspensión de treinta (30) días hasta el despido.

Tercera Ofensa: Despido (Énfasis nuestro)

Ciertamente, tanto la disposición contractual antes citada, como la reglamentaria, imponen la responsabilidad al empleado que se ausenta de notificar a su supervisor inmediato, durante su turno de trabajo, que estará ausente del mismo y las razones por las cuales se ausentará. Ninguna de las disposiciones establece la forma o el medio que deberá utilizar el empleado para cumplir con la notificación de la ausencia. Por otro lado, tampoco precisa un momento específico de la jornada del trabajo del empleado cuando deba hacerlo. Tanto la disposición contractual, como la reglamentaria establecen que el empleado deberá notificar su ausencia a su supervisor inmediato **durante** el turno de trabajo.

La normativa ha reconocido el derecho de las Compañías a que requieran que el empleado que tenga que ausentarse le notifique, tanto que estará ausente, como una excusa razonable que justifique dicha ausencia. No notificar una ausencia o no ofrecer una excusa razonable para la misma, muchas veces redundando en acciones disciplinarias contra el empleado que conoce que tiene el deber de notificar y justificar sus ausencias y no lo hace. Por otro lado, lo que la normativa ha llamado una “notificación defectuosa” es considerado de manera más leniente por los juzgadores, si razonablemente el empleado podía esperar que su gestión fuera suficiente para cumplir con la

responsabilidad de notificar su ausencia. Sobre el particular en **Grievance Guide**¹¹ se señala:

Defective Notice

If an employee makes a good-faith effort to comply with the notice requirement, but is unable to do so, he is more likely to be treated leniently. But a sincere effort at compliance should be demanded.

En **Goodyear Clearwater Mills, 11 LA 419**, el Árbitro expresó que la responsabilidad del empleado de notificar su ausencia queda cubierta cuando:

He employs a means of reporting that is, under all circumstances, reasonable and calculated, in all probability to result in actual receipt of the notice.

Al analizar las posiciones que anteceden, a la luz de los hechos del caso, es forzoso concluir que el Querellante, pudo razonablemente creer que poner una nota de que estaría ausente durante la mañana por haber comparecido al Tribunal, en el sistema al cual su supervisor tiene acceso, cumplía con su deber de notificar a su supervisor directo, durante su jornada de trabajo, que estaría ausente y la razón de dicha ausencia. Del testimonio del supervisor surgió que, en efecto, leyó la anotación en el sistema cuando entró a verificar la producción del Querellante por la mañana. Por tanto, quedó notificado de que por espacio de alrededor de una hora, el Querellante no realizó sus funciones por encontrarse atendiendo una gestión en el Tribunal.

A la luz de la evidencia presentada por las partes y atendiendo los elementos del principio de justa causa antes mencionado, tenemos que concluir que el Querellante no

¹¹ BNA Editorial Staff, Tenth Edition, 2000, pág. 30.

incurrió en la falta 19 del Reglamento de Disciplina, ni violó lo acordado por las partes en el Artículo 26 §4 del Convenio Colectivo, supra.

A tenor con lo antes expuesto, consideramos que la suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días, impuesta al Querellante, no se justificaba, por lo que revocamos la misma.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

LAUDO

La suspensión de quince (15) días aplicada al Querellante no estuvo justificada. Se ordena a la Compañía a eliminar la misma del expediente de personal del Querellante y a restituirle los salarios dejados de devengar por el período de los quince (15) días que estuvo suspendido sin justa causa, para la próxima fecha de pago de nómina luego de recibido este laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de agosto de 2010.

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 6 de agosto de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA MIREYA PÉREZ
REPRESENTANTE DEPARTAMENTO LABORAL
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA CARMEN R JUARBE
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SRA NYVIA RIVERA
REPRESENTANTE UIET
URB LAS LOMAS SO #755 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III