

GOBIERNO 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 DE
PUERTO RICO (U.I.E.T.)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-1618

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACION Y FALTA DE
RESPETO
SRA. RUBY ORTEGA

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, en San Juan, Puerto Rico el 2 de noviembre de 2009. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 18 de diciembre de 2009, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en adelante “la Compañía o el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. José Santiago, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Miguel Rolón, Representante; y las Sras. Dennise Martínez y Kimberly Alago, en calidad de testigos.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET), en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Nyvia Rivera, Representante; y la Sra. Ruby Ortega, Querellante.

A las partes así representadas, se le brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

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

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

REGLAMENTO DE DISCIPLINA

FALTA	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
... 28. Insubordinación falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales.	Suspensión de 15 días.	Despido	Despido			

...

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente (2006-2011)- Exhibit 1 Conjunto.
2. Reglamento de Disciplina- Exhibit 2 Conjunto.
3. Acuse de recibo del Reglamento de Disciplina- Exhibit 3 Conjunto.
4. Carta de 9 de diciembre de 2008- Exhibit 4 Conjunto.

V. HECHOS PERTINENTES

1. La querellante, Sra. Ruby Ortega, es empleada de la PRTC y ha ocupado el puesto de Operadora de Tráfico por aproximadamente nueve (9) años.
2. El 4 de diciembre de 2008, la querellante, en el ejercicio de sus funciones como delegada de la Unión, sostuvo una reunión con el señor Alemán, supervisor.
3. Al concluir la reunión, la querellante le solicitó al señor Alemán tiempo para radicar una querrela conforme lo establece el Convenio Colectivo vigente.
4. El señor Alemán le concedió tiempo, pero le indicó que debía dejarlo saber al “in-charge”, es decir, al supervisor en el área de Operaciones de Tráfico que estaba de turno.
5. La querellante junto a la Sra. Rebecca Marrero, compañera de trabajo, se reportaron a la supervisora “in -charge”, Sra. Dennise Martínez, para indicarle que procederían a radicar una querrela. Esta última les denegó el permiso y les indicó que se sentaran a trabajar.
6. La querellante le informó que no había tomado el receso que le correspondía, y que por lo tanto, haría uso del mismo en ese momento. La supervisora le indicó que estaba disfrutando de su receso desde que terminó la reunión y que el mismo había concluido. Acto seguido, le volvió a indicar que se sentara a trabajar.

7. La querellante su fue por unos minutos a radicar la querella, para luego regresar a su área de trabajo.
8. El 9 de diciembre de 2008, la querellante recibió carta¹ en la cual se le indicó que había violado la Regla 28 del Reglamento de Disciplina y que le sería aplicada una sanción disciplinaria de suspensión de 15 días de empleo y sueldo.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si la medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo o no justificada.

La Compañía alegó que la querellante incurrió en la falta descrita en la Regla 28 en sus dos modalidades o al menos en una de ellas, conforme lo establece el Reglamento de Disciplina. Dicha regla señala que será motivo de una medida disciplinaria la insubordinación o faltarle el respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales. Por otra parte, sostuvo que el empleado debe obedecer las órdenes dictadas por un supervisor y luego quejarse a través del mecanismo de quejas y agravios si la directriz indicada por el supervisor le violó algún derecho.

La Unión alegó que la querellante no le faltó el respeto a la Sra. Martínez; y que su acción se basó en el cumplimiento de sus funciones como delegada de la Unión.

¹ Exhibit 4-Conjunto.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical presentada, entendemos que le asiste la razón a la Compañía. Veamos.

Para sustentar su posición, la Compañía presentó como testigo a la Sra. Dennise Martínez, supervisora de la querellante al momento de los hechos. Ésta declaró que la querellante le faltó el respeto al hacerle señalamientos relacionados con la Compañía; sobre la Gerencia; ésto, en un tono de voz alto y frente a los compañeros de trabajo. Añadió, que la querellante desobedeció su orden directa de que se sentara a trabajar, debido a que su receso ya había concluido.

Por otro lado, la Unión presentó como testigo a la querellante. Esta testificó que la señora Martínez le había denegado el permiso para utilizar tiempo para radicar una querrela; y a su vez, le había indicado que se sentara a trabajar. A pesar de haber recibido la directriz, la querellante le indicó que le correspondía hacer uso de su receso; por consiguiente salió a su receso, para luego regresar a su área de trabajo. Inclusive, a preguntas hechas por el representante legal de Compañía, la querellante aceptó haber desacatado la directriz de la señora Martínez de sentarse a trabajar.

Luego de haber examinado la prueba documental y testifical presentada durante la vista, concluimos que la Querellante actuó de forma indebida al no acatar la directriz de la supervisora de turno de sentarse a trabajar, y de abandonar su área de trabajo sin la debida autorización. Ciertamente, esta actuación constituyó un acto de

insubordinación. A tales efectos, los tratadistas² han establecido que el acto de insubordinación ocurre cuando un empleado rehúsa trabajar o acatar una directriz impartida por un supervisor. Además, señalan que dicho acto se configura cuando están presentes las siguientes circunstancias. Primero, que un empleado se niegue de manera intencional y deliberada a cumplir con una directriz impartida por un supervisor. Segundo, que la directriz impartida sea clara y explícita, para que el empleado entienda su significado y la intención. Tercero, la directriz debe ser una razonable y relacionada al trabajo. Cuarto, la directriz debe ser impartida por una persona con autoridad. Quinta, el empleado debe saber las consecuencias de no seguir la directriz. Tales circunstancias se encuentran presentes en el caso de referencia.

Está firmemente establecido que el empleado viene en la obligación de obedecer las reglas dictadas por su superior y luego, radicar una querrela si la directriz del superior le violentó algún derecho. Esta norma se conoce como “Work now and grive later”³. La misma tiene varias excepciones, entre ellas sobresalen la exposición del empleado a un riesgo para su salud y vida; y que la instrucción interfiera con el ejercicio de los derechos de los unionados. Entendemos que en la situación de hechos que nos atañe no se configuraron ninguna de las excepciones a esta regla que pretende garantizar el buen y normal funcionamiento de la empresa, ya que del testimonio de la

² Brand, Norman, et al. *Discipline and Discharge in Arbitration*. (Washington, DC: BNA Books, 1998), págs. 156-157.

³ Brand, Norman, et al. *Discipline and Discharge in Arbitration*. (Washington, DC: BNA Books, 1998), págs. 153, 160-167.

querellante podemos concluir que la misma abandonó su área de trabajo sin la autorización de su supervisora para disfrutar de un receso.

En el caso de autos, la Compañía nos probó que actuó conforme lo establece el Convenio Colectivo, y el Reglamento de Disciplina al suspender a la querellante de empleo y sueldo por quince (15) días.

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

VI. LAUDO

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días que la Compañía le impuso a la querellante estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de mayo de 2010.

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de mayo de 2010, y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSE J SANTIAGO MELENDEZ
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR MIGUEL ROLÓN
REPRESENTANTE
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
HC-67 BOX 15094
BAYAMÓN PR 00956

SRA NYVIA RIVERA
UIET
URB LAS LOMAS S.O 753
CALLE 31
SAN JUAN PR 00921-1206

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

