

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

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS  
TELEFÓNICOS  
(Querellante)

v.

PUERTO RICO TELEPHONE  
(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-1248

SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS,  
SR. ESTEBAN RODRÍGUEZ  
GUMÁ

ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA

LAUDO DE ARBITRAJE

I. COMPARECENCIA

Citado el caso de autos para vista de arbitraje, a celebrarse el 17 de diciembre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico; compareció la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", representada por el Lcdo. Nino Martínez Bosch, asesor legal y portavoz; Sra. Gloria Casanova Berrios, Sargento de Armas; y el Sr. Esteban Rodríguez Gumá, reclamante. La parte querellada, Puerto Rico Telephone, en lo sucesivo "el Patrono", compareció representada por el Lcdo. Pedro Busó García, asesor legal y portavoz; la Sra. Sheily Rosa Mercado, oficial de Recursos Humanos; el Sr. Miguel Rolón, administrador laboral; el Sr. Jesús Rodríguez; la Sra. Maritza Rivera Cabrera; el

Sr. Edgardo Maldonado Fernández; el Sr. David Carreras Briganti; el Sr. Miguel Príncipe y la Sra. Mariel Maldonado

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, si la medida disciplinaria aplicada al unionado debe proceder, o no. De entender que la misma fue irrazonable, declarar con lugar la querrela en el caso de epígrafe con cualquier remedio que en derecho, y por las obligaciones contractuales, corresponda. [sic]

### PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si se justifica la suspensión del Sr. Esteban Rodríguez Gumá, considerando que este no cumplió con los deberes y tareas de su plaza y usó inadecuadamente el equipo de la empresa. De determinar que procede la suspensión, desestimar la querrela. Se solicita que el laudo sea emitido conforme a derecho. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la suspensión de treinta (30) días impuesta al Sr. Esteban Rodríguez Gumá por su alegada violación a las Normas de Conducta número 20, 22, 31, 36, 51 y 53, en hechos ocurridos el 9 de septiembre de 2010, estuvo justificada o no. De no estarlo, la Ábitro dispondrá el remedio que estime apropiado.

### III. DISPOSICIONES PERTINENTES

#### CONVENIO COLECTIVO<sup>1</sup>

#### ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

##### Sección 1

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la 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, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

##### 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 a virtud de la Sección anterior, tal alegación será

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 18 de enero de 2006 hasta el 17 de enero de 2011. (Exhibit 1 Conjunto).

sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

#### ARTÍCULO 54 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

...

##### Sección 8- Casos de Suspensión y Despido

- a) La Unión reconoce que es una prerrogativa gerencial a la administración del negocio de la Compañía establecer normas de conducta para sus empleados durante la operación del 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. Los procesos cumplirán con lo siguiente:
  1. La aplicación de la norma disciplinaria se efectuará dentro de un término razonable, luego de conocerse la violación o falta imputable al empleado.
  2. La Compañía llevará a cabo una investigación de los hechos en que se fundamente una acción disciplinaria.
  3. Se le notificará por escrito al empleado, con copia a la Unión, de las violaciones que se le imputan y la medida disciplinaria a imponerse y la fecha aproximada de la reunión que se describe en el número 4 de esta Sección, 8b. [sic]
  4. La Compañía, siempre que sea posible, llevará acabo una reunión con el empleado al imponerle una medida disciplinaria.
  5. En los casos de suspensión o despido de empleados, se seguirá el siguiente procedimiento cuando la Unión

Unión o el empleado consideren injustos la suspensión o la acción de despido:

- a) De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querrela a la Unión.
- b) En caso de que la Unión también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Unión presentará una querrela por escrito dentro de quince (15) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director de Asuntos Laborales y del Empleado o la persona que él delegue de la Compañía. De no resolverse la querrela, la Unión podrá solicitar una reunión con el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, personalmente. El procedimiento ante este Departamento serán atendidos e investigados con prioridad a cualquier otro caso sometido con anterioridad e igualmente, en estos casos se solicitará, de ser necesario, el arbitraje expedito. [sic]
- c) El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, al evaluar la acción tomada, tendrá las mismas facultades dispuestas en la Sección 6 (d) de este Artículo. [sic]
- d) Se procederá de aquí en adelante, como se dispone en la Sección 6, inciso e, antes mencionado.

...

**REGLAMENTO DE DISCIPLINA**  
(Exhibit 8 Conjunto)

FALTAS	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
...						
20. Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes.	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión 30 días	Despido	Despido	
22. Suspender el trabajo sin permiso o exhortar o inducir a otro (s) empleado (s) a ello. Abandonar el trabajo o salirse de la ruta asignada en horas laborables sin permiso previo.	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión 30 días	Despido	Despido	

FALTAS	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
...						
31. Negligencia en el manejo, protección o retención indebida o uso no autorizado de propiedad, equipo, herramientas, vehículos, materiales, computadoras, dinero u otro valor de la Compañía.	Suspensión 5 días	Suspensión de 15 días	Suspensión 30 días	Despido	Despido	
36. Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía	Despido					
51. Deja de informar o de registrar correctamente las horas de entrada y salida al trabajo, según requeridas. Alterar o falsificar el récord de asistencia propio o de cualquier otro empleado o pedirle a alguien que lo haga.	Suspensión 15 días	Despido	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	

FALTAS	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
...						
53. Falsificación o alteración maliciosa de informes, nómina, récords u otros documentos de la Compañía. Redactar, preparar o someter cualquier declaración o informe oficial a sabiendas de que el mismo o parte del mismo es falso.	Despido					

#### IV. EVIDENCIA ADMITIDA

##### Evidencia Documental

##### A. Conjunta

Exhibit Conjunto 1: Convenio Colectivo vigente del 18 de enero de 2006 hasta el 17 de enero de 2011.

Exhibit Conjunto 2: Carta de suspensión de 4 de octubre de 2010.

Exhibit Conjunto 3: Reporte de Trabajo Diario de 9 de septiembre de 2010.

Exhibit Conjunto 4: Informe de Centro de Productividad Operacional.

Exhibit Conjunto 5: Informe Histórico de Eventos.

Exhibit Conjunto 6A: Acuse de recibo del Manual de Ética.

Exhibit Conjunto 6B: Acuse de recibo de Código de Conducta Empresarial.

Exhibit Conjunto 6C: Acuse de Recibo de Reglamento de Disciplina.



Exhibit Conjunto 7: Amonestación de 3 de mayo de 2010.

### **B. Patrono**

Exhibit Patrono 1: Foto de la carretera 955.

Exhibit Patrono 2: Foto de la carretera 955.

Exhibit Patrono 3: Foto de la carretera 955.

Exhibit Patrono 4: Foto de la carretera 955.

Exhibit Patrono 5: Política de "GPS" (Global Positioning System).

Exhibit Patrono 5 A: Acuse de recibo de Política de GPS.

### **C. Unión**

Ninguna

#### **Evidencia Testifical**

##### **A. Patrono**

- Sr. David Carrera
- Sr. Edgardo Maldonado
- Sr. Miguel Rolón
- Sr. Miguel Príncipe
- Sra. Maritza Rivera.

##### **B. Unión**

Ninguno

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión impuesta al Sr. Esteban Rodríguez Gumá por su alegada violación a las normas de conducta implantadas por el Patrono estuvo justificada o no.

De la carta de suspensión suscrita por el supervisor Daniel Cuadrado, fechada el 4 de octubre de 2010, se desprenden las imputaciones contra el señor Rodríguez Gumá, a saber:

...

*Hemos recibido el informe de Monitoreo de la unidad 23080, del 9 de septiembre de 2010, la cual está asignada a usted. De acuerdo a dicho informe, usted salió del centro de trabajo en Fajardo a las 8:54 a.m. y no fue hasta 10:48 a.m. que llegó a los predios del cliente, Policía de Puerto Rico, cuartel de San Isidro en Canóvanas, a ver su primer reporte, se tardó casi 1 hora 48 minutos en comenzar a trabajar.*

*Aunque usted estuvo en los predios del cliente, Policía de PR, cuartel de San Isidro, por una (1) hora y quince (15) minutos, en su hoja de Reporte de Trabajo Diario (Forma 1001) informó que trabajó durante cuatro (4) horas en los dos (2) reportes de este cliente 787-256-2020 y 787-256-2255. Dichos boletos usted los retuvo abiertos hasta las 4:50 p.m. que cerró los mismos.*

*Desde las 8:54 a.m. hasta las 10:26 a.m. viajó de Fajardo a Rio Grande a tomar gasolina y luego llegó a los predios del cliente a las 10:48 a.m. Este viaje debió tomar 1 hora, máximo. Usted se salió de ruta y excedió dicho viaje por 50 minutos. En la tarde usted no trabajó desde la 1:00 p.m. hasta las 4:23 p.m. que regresó al Centro de Operaciones en Fajardo, usted viajó de un lugar a otro de Canóvanas y Rio Grande sin realizar trabajo.*

*Esto representa un total de 3 horas y 31 minutos que usted no trabajó, al excluir su hora de tomar alimentos y el viaje de Fajardo a Canóvanas y regreso. Además, afectó su producción, se salió de ruta, utilizó el vehículo oficial sin autorización, incurrió en*

*consumo innecesario de gasolina y completó informas oficiales con información falsa al registrar horas trabajadas en la hoja (1001) con conocimiento de que la misma era falsa.*

*Con estos hechos usted incurrió en la violación a las siguientes faltas del Reglamento de Disciplina, descritas a continuación.*

*Falta 20 – Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus funciones. Primera ofensa reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.*

*Falta 22 – Suspender el trabajo sin permiso o exhortar o inducir a otros (s) empleado (s) a ello. Abandonar el trabajo o salirse de la ruta asignada en horas laborables sin permiso previo. Segunda ofensa, 30 días de suspensión hasta despido.*

*Falta 31 – Negligencia en el manejo, protección, o retención indebida o uso no autorizado de propiedad, equipo, herramientas, vehículos, materiales, computadoras, dinero u otro valor de la Compañía. Primera ofensa, suspensión de 5 a 15 días.*

*Falta 36 – Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la compañía. Primera ofensa, despido.*

*Falta 51- Dejar de informar o de registrar correctamente las horas de entrada y salida de trabajo, según requeridas. Alterar o planificar el record de asistencia propio o de cualquier otro empleado o pedirle a alguien que lo haga. Primera ofensa, suspensión de 15 días hasta despido.*

*Falta 53 – Falsificación o alteración maliciosa de informes, nóminas, récords u otros documentos de la Compañía. Redactar, preparar o someter cualquier declaración o informe oficial a sabiendas de que el mismo o parte del mismo es falso. Primera ofensa despido.*

*Además, usted violó el Artículo 6.7, Deslealtad, del Manual de Ética y los Artículos 2 y 3 del Código de Conducta Empresarial.*

*El 3 de mayo de 2010 a usted le fue aplicada una reprimenda escrita por violar las faltas 19 y 22, en primera ofensa, del Reglamento de Disciplina.*

*Esta es su primera ofensa en relación a las faltas 20, 31, 36, 51 y 53 y su segunda ofensa a la falta 22. Las faltas 36 y 53 conllevan despido en primera ofensa. Su conducta es muy seria la cual atenta directamente contra el servicio de calidad y excelencia que debemos ofrecer a nuestros clientes. Además, demuestra su actitud reiterada de no cumplir con las normas que la Compañía requiere para mantener el normal funcionamiento de las operaciones.*

*Por lo antes expuesto debido a la seriedad e impacto de su conducta en el servicio que ofrecemos a nuestros clientes y la operación en general de la Compañía, usted será suspendido por 30 días laborables las cuales comenzarán el martes, 5 de octubre de 2010 hasta el miércoles, 17 de noviembre de 2010. Usted deberá regresar a su trabajo el jueves, 18 de noviembre de 2010. Le exhorto a corregir su conducta de inmediato para que situaciones como esta no se repitan. De usted incurrir nuevamente en dicha violación le serán aplicadas medidas disciplinarias más severas que pudieran incluir el despido.*

...

De la evidencia admitida, presentada durante la vista de arbitraje, se desprenden los siguientes hechos:

- El señor Rodríguez Gumá ocupa el puesto de Instalador/Reparador de Cuadro y Servicios Especiales bajo la unidad apropiada de la Unión Independiente de Empleados Telefónicos en el área de Servicios Especiales, la cual atiende clientes comerciales o "negocios". Este se reportaba en la oficina de Fajardo, y su supervisor inmediato era el Sr. Benjamin Figueroa.
- El 9 de septiembre de 2010 el señor Rodríguez Gumá tenía asignadas dos ordenes de servicio. Ambas ordenes de servicio eran para el Cuartel de la Policía de Canóvanas ubicado en la carretera 188 de Barrio Isidro de Canóvanas.

- El señor Rodríguez Gumá salió de su centro de trabajo en Fajardo a las 8:55 a.m. y llegó al Cuartel de la Policía en Canóvanas a las 10:48 a.m. Véase Exhibit 5 Conjunto.
- En el tramo entre Fajardo y Canóvanas el señor Rodríguez Gumá se desvió hacia la carretera 955 en Rio Grande, donde estuvo detenido durante cincuenta (50) minutos. El empleado no tenía ordenes de servicio asignadas en esta dirección.
- El señor Rodríguez Gumá atendió las ordenes de servicio asignadas en el Cuartel de la Policía de Canóvanas de 10:48 a.m. a 12:03 p.m. (Hecho estipulado por las partes). Véase Exhibit 4 Conjunto.
- Al finalizar su trabajo en el Cuartel de la Policía a las 12:03 p.m., el señor Rodríguez Gumá no registró en el sistema que había concluido el servicio. Tampoco se comunicó con su supervisor para informarle; sino que registró el trabajo realizado posterior a las 4:23 p.m.
- El señor Rodríguez Gumá salió del Cuartel de la Policía a las 12:03 p.m. y se mantuvo estacionado en la carretera #3 desde la 1:26 p.m. hasta las 2:32 p.m. A las 2:32 p.m. continuó transitando por la carretera #3 y a las 2:57 p.m. hizo otra parada en dicha carretera. Se mantuvo detenido hasta las 3:15 p.m., hora en que inició su marcha nuevamente, y llegó a su centro de trabajo en Fajardo a las 4:23 p.m. Véase Exhibit 4 Conjunto. El empleado no tenía asignadas ordenes de trabajo adicionales.

- En el reporte de trabajo diario del 9 de septiembre de 2010, el señor Rodríguez Gumá reflejó que trabajó durante todo el día. Dicho informe es completado por el empleado.
- En dicho reporte de trabajo, el cual constituye un documento oficial, el señor Rodríguez Gumá indicó que le dedicó cuatro (4) horas al trabajo realizado en el Cuartel de la Policía de Canóvanas, lo cual no era cierto.
- Tomando en consideración el historial del empleado, del cual surgió que este tenía conocimiento de las normas de la empresa, así como de la política de "GPS" (Global Positioning System); y las medidas disciplinarias previas impuestas al empleado por una conducta similar, el Patrono le imputó al señor Rodríguez Gumá la violación de las faltas número 20, 22, 31, 36, 51 y 53 del Reglamento de Disciplina, supra, y le impuso una suspensión de treinta (30) días.

El Patrono alegó que la medida disciplinaria estaba justificada, ya que el empleado había incurrido en violación de las faltas imputadas. Sostuvo que este se desvió de la ruta asignada y se detuvo por un periodo de cincuenta (50) minutos sin realizar ninguna gestión de trabajo. Realizó el trabajo asignado en el Cuartel de la Policía de Canóvanas de 10:48 a.m. a 12:03 p.m. Al concluir el trabajo, no reportó que había concluido el mismo ni se comunicó con su supervisor para recibir ordenes de servicios adicionales. No obstante, este llegó a su centro de trabajo a las 4:23 p.m. Finalmente, este incluyó información falsa en un documento oficial al reportar que ese día estuvo trabajando en el Municipio de Loiza por espacio de una (1) hora, y al

reportar que estuvo trabajando en el Cuartel de la Policía de Canóvanas durante cuatro (4) horas. Sobre ese aspecto, fue un hecho estipulado por las partes que el señor Rodríguez Gumá estuvo trabajando en dicho Cuartel de la Policía de 10:48 a.m. a 12:03 p.m.

La Unión, por su parte, alegó que le medida disciplinaria impuesta al señor Rodríguez Gumá no debía ser confirmada debido a la falta de prueba confiable, clara y convincente que demostrara que el empleado había incurrido en las faltas imputadas. A esos efectos, en su conainterrogatorio a los testigos presentados por el Patrono, la Unión cuestionó la validez y confiabilidad de la data suministrada por el sistema de "GPS".

Luego de aquilatar minuciosamente la evidencia presentada a la luz de las alegaciones de la Unión, no albergamos ninguna duda de que el señor Rodríguez Gumá incurrió en la conducta imputada. Consideramos que el Patrono, en quien recae el peso de la prueba, pudo demostrar que el empleado incurrió en la conducta imputada. También demostró la justificación de la medida disciplinaria impuesta; la razonabilidad de la misma; que el empleado había sido notificado, oportunamente, de las normas y procedimientos establecidos por la empresa; y que este había violado dichas normas y procedimientos en varias ocasiones, por lo que había sido objeto de medidas disciplinarias previas.

Sobre este aspecto, nuestro Ordenamiento Jurídico ha establecido en reiteradas ocasiones que los patronos pueden establecer reglamentos internos y las normas de conducta que estimen necesarias para asegurar el buen y normal funcionamiento de su

empresa; y los empleados estarán sujetos a ellas siempre y cuando dichos reglamentos y normas cumplan con el criterio de razonabilidad y las mismas sean notificadas al empleado oportunamente; como ha sucedido en este caso.

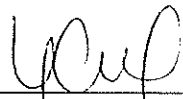
Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos la siguiente decisión:

## VI. DECISIÓN

Determinamos que la suspensión impuesta al Sr. Esteban Rodríguez Gumá por los hechos del 9 de septiembre de 2010 estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de octubre de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
Yolanda Cotto Rivera  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 9 de octubre de 2014 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

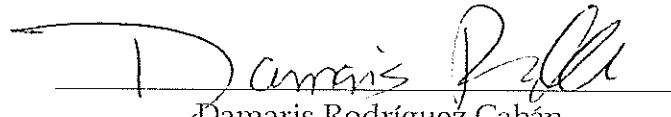
LCDO NINO C MARTINEZ BOSCH  
EXECUTIVE BUILDING  
623 AVE PONCE DE LEÓN STE 1101-B  
SAN JUAN PR 00917

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



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

LCDO PEDRO BUSÓ GARCÍA  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

  
Damaris Rodríguez Cabán  
Técnica de Sistemas de Oficina III