

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-12-97

SOBRE: SUSPENSIÓN (FALTA DE
RESPETO E INSUBORDINACIÓN) -
WANDA RODRÍGUEZ

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 11 de febrero y 12 de marzo de 2014. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 23 de abril del mismo año, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en adelante "la Compañía" o "el Patrono": la Lcda. María E. Echenique Arana, asesora legal y portavoz; y la Sra. Alicia Caballero, supervisora y testigo. Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL), en lo

sucesivo "la Unión" o "la HIETEL": el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz; el Sr. Samuel Mejías, oficial; y la Sra. Wanda Rodríguez Torres, querellante.¹

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. ACUERDO DE SUMISIÓN

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

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Hon. *Árbitro* determine si la suspensión de cinco (5) días impuesta a la querellante el 2 de junio de 2011 estuvo o no justificada de acuerdo a la prueba desfilada, el Reglamento de Disciplina de CLARO, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y el derecho aplicable.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo vigente si la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables impuesta a la empleada Wanda Rodríguez por parte de la Sra. Alicia M. Caballero de fecha 2 de junio de 2011 no se justifica.

De determinar que la medida disciplinaria impuesta no se justifica, revocar la misma ordenando a la PRT/CLARO el pago de los días de suspensión de empleo y sueldo impuesto así como cualquier otro beneficio marginal u obvención dejado de devengar como resultado de dicha suspensión de empleo y sueldo.

¹ En la audiencia del 12 de marzo de 2014, como representante de la Unión, compareció el Sr. José Kortright.

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 siguiente²:

Determinar si la suspensión de cinco (5) días impuesta a la Querellante estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo, emitir el remedio que estime adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

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, para 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.

...

² 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(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Wanda Rodríguez Torres trabajaba para la Puerto Rico Telephone Company. Ésta se desempeñaba como Especialista de Cuentas al Por Mayor.
2. Entre las funciones de la Querellante se encontraban realizar el cobro de las facturas por concepto de servicios prestados por la PRTC a las compañías, la colocación en espacios que les renten las compañías, reventas, eventos misceláneos, procesamiento de cheques, transferencias bancarias, reclamaciones de clientes, conocer el área de la FCC, verificación de servicios y reclamos de los clientes, trabajar el contrato de cada compañía, redacción de memorandos e informes, entre otras.
3. La supervisora inmediata de la Querellante era la Sra. Alicia M. Caballero.
4. El 13 de mayo de 2011, la supervisora Caballero le notificó, vía correo electrónico, a la Querellante que había recibido confirmación de sobre 40 correos electrónicos que le habían sido enviados en las últimas semanas, siendo varios de ellos urgentes e instruyó a la Querellante a que abriera sus correos diariamente.
5. El 16 de mayo, la Querellante respondió la comunicación de su supervisora indicándole que tenía un volumen de trabajo muy alto; que estaba evitando abrir los correos que fueran de clientes; que entre los compañeros del Departamento era rutinario hablar las cosas; y le solicitó a su supervisora que si había algo de emergencia se lo dijera personalmente.

6. El día siguiente, 17 de mayo, la supervisora Caballero llamó a la Querellante a su oficina para reafirmarle que debía abrir los correos electrónicos diariamente. En ese momento la Querellante le expresó a su supervisora que, en esos momentos, se encontraba trabajando en el reporte de la Compañía Neptune, que se relacionaba con el cheque que se había recibido el día anterior. También le notificó que desde el mes de febrero estaba teniendo problemas con varios e-mails que no se podían abrir y congelaban la computadora.
7. Posteriormente, los días 18 al 20 de mayo la Querellante se ausentó por enfermedad. Para reportar sus ausencias la Querellante se comunicó el 18 de mayo con la secretaria del Director del Departamento. El 19 de mayo se reportó con su supervisora a su teléfono celular y dejó mensaje en el buzón de voz, posteriormente hizo llegar el certificado médico correspondiente a sus ausencias. Dichas ausencias le fueron cargadas a su licencia de enfermedad y pagadas posteriormente.
8. Entre el 20 al 30 de mayo, la Querellante tenía programadas sus vacaciones anuales, las cuales disfrutó. La empleada regresó a trabajar el 31 de mayo.
9. El 2 de junio la empleada fue suspendida de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, por violación a las Faltas 25 y 28 del Reglamento de Disciplina de la Compañía, las cuales establecen lo siguiente: "#25 - Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de conducta, Manual de Ética,

Código de conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía. Primera Ofensa: Reprimenda; #28 - Insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales. Primera Ofensa: Suspensión de 15 días hasta despido.”⁴

10. Desde el 12 de junio de 2012, un año después de la suspensión, la Querellante dejó de ser empleada activa de la Compañía, al acogerse a los beneficios de jubilación que proveía el seguro de la Compañía por razón de salud.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración, requiere que determinemos si la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días de la Sra. Wanda Rodríguez estuvo justificada o no.

El Patrono sostuvo que la suspensión de la Querellante estuvo justificada, toda vez que ésta violó las Normas de la Compañía y que se insubordinó al no cumplir con la orden dada por la supervisora Alicia Caballero, de abrir los correos electrónicos diariamente.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión no estuvo justificada, ya que la empleada no cometió las faltas que se le imputan y que aun cuando la empleada hubiese cometido la falta, la Compañía no puede sancionar a la empleada dos (2) veces por los mismos hechos.

⁴ Exhibit número uno (1) del Patrono.

Aquilatada la prueba documental y testifical presentada por las partes durante la audiencia de arbitraje, determinamos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

En casos de arbitraje es harto conocido que los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el Patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los Tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.⁵

Es imperativo dejar establecido que el Patrono posee el derecho exclusivo de dirigir sus negocios, sujeto a las disposiciones del Convenio Colectivo que limita dicho derecho. Reconocemos pues, que el Patrono, además de administrar su negocio posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, a disciplinarlos por justa causa y a mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel.⁶

En el caso ante nos, y luego de evaluar las declaraciones vertidas por los testigos y la prueba documental presentada, podemos concluir que la Querellante fue advertida por escrito sobre las consecuencias que podría tener el incumplimiento de la directriz dada por su supervisora en el correo electrónico del 13 de mayo de 2011, y la posterior reunión sostenida con la empleada, el 17 de mayo del mismo año, sobre el abrir los correos electrónicos. No obstante, esta era la primera vez que la supervisora le traía a la atención de la Querellante tal situación. Por lo que determinamos que la empleada no

⁵ *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 87 JTS 68.

⁶ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, NBA 6ta Ed. 2003, págs. 641-645.

había sido imputada de falta alguna, sino que se le hizo una exhortación. De hecho, el Exhibit 4 de la Unión confirma lo anterior, al establecer la supervisora que le estaba llamando la atención a la empleada sobre el hecho de que necesitaba que ésta abriera los correos electrónicos diariamente, y que si continuaba con dicha conducta (no abrir los correos electrónicos) podría estar sujeta a medidas disciplinarias; dicha conducta no volvió a ocurrir. Dado a ello, entonces, conforme a la prueba presentada, concluimos que las faltas imputadas no se configuraron.

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

VI. LAUDO

La suspensión de cinco (5) días, impuesta a la querellante, Wanda Rodríguez, no estuvo justificada. Se ordena el pago inmediato de los haberes dejados de percibir durante el tiempo que estuvo suspendida.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 11 de abril de 2016.



LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

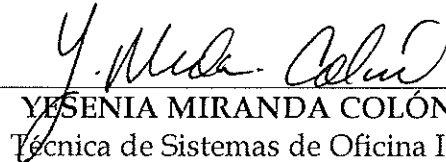
Archivada en autos hoy 11 de abril de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA
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
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA MARIA E ECHENIQUE ARANA
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III