

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 (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-13-1603
HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión)	SOBRE : SUSPENSIÓN POR VIOLAR EL REGLAMENTO DE DISCIPLINA
	ÁRBITRO : LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 1 de octubre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 30 de octubre de 2013, fecha en que se completó el período de tiempo concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

Por la PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY, en adelante "el Patrono o la PRTC", comparecieron: el Lcdo. Carlos A. Padilla Vélez, asesor legal y portavoz; el Sr. Miguel Rolón, oficial laboral; y el Sr. Ramón A. Rodríguez Rivera, testigo.

Por la HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS, en adelante "la HIETEL", comparecieron: el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, asesor legal y

portavoz; la Sra. Telizia R. Dolz Benítez, Presidenta; y el Sr. Charles González, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Determinar si la suspensión disciplinaria, impuesta el 3 de octubre del 2012 al empleado Charles González, por ausentarse temporariamente de sus labores el 21 de septiembre del 2012 para adquirir el equipo I-phone 5 en la empresa competidora, Sprint, estuvo justificada por violar las faltas #45 y 25 del Reglamento de Disciplina, el Manual de Conducta, Manual de Ética y Código de Conducta Empresarial.

Por la HIETEL:

Determinar, de conformidad con el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos, si la suspensión de 3 días laborables de la que fue objeto el querellante Charles González estuvo o no justificada.

De determinarse que la suspensión de la que fue objeto el querellante Charles González no estuvo justificada, que la Honorable Árbitra provea el remedio adecuado.

Conforme a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar conforme a la prueba documental, testifical y el Convenio Colectivo si la suspensión de tres (3) días impuesta al Sr. Charles González se justificó o no. De no estar justificada, proveer el remedio apropiado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO 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, 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, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

¹ Artículo XIII - Sobre La Sumisión

. . . b) En la eventualidad de 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios...

² Exhibit -1- Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

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 en virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 57 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

Sección 1

El término "querella" comprende toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio.

...

Sección 3

...

Tercera Etapa

...

c. El Director del Departamento de Recursos Humanos, o su Representante, el Presidente de la Hermandad o su Representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querella cuando las alegaciones de la querella así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querella. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de Acciones Disciplinarias, la Compañía le suministrará al empleado o a la Hermandad, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Charles González, querellante, trabaja para la Puerto Rico Telephone Co., y ocupaba un puesto de Contador III. Su turno de trabajo es de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. El 21 de septiembre de 2012, el señor González registró su hora de entrada a las 9:00 a.m.³

El 3 de octubre de 2012, el Sr. Ramón Rodríguez, supervisor del Querellante, le impuso una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo, por incurrir, alegadamente, en la violación de las faltas número 25 y 45 del Reglamento de Disciplina. En dicha comunicación se expresó, y se cita según fue redactado, lo siguiente:

El pasado 21 de septiembre de 2012 usted me envió un mensaje de texto informándome que llegaría tarde a su trabajo porque estaba en una gestión personal. Poco tiempo después salieron fotos suyas en el portal cibernético de El Nuevo Día, donde usted sale posando para la cámara de dicho rotativo en la tienda de uno de los principales competidores de Claro, Sprint. En dicha foto, usted aparece sonriendo para la cámara durante sus horas laborables mostrando el equipo I-Phone 5 de nuestro competidor. La reseña fotográfica indica que usted era una de los primeros compradores del teléfono I-Phone 5 en Sprint. [Sic].

El que un empleado de Claro esté activamente promocionando equipos o productos de la competencia, constituye un acto de deslealtad que no es lo que se espera de usted. Más aún, usted se ausentó de su trabajo sin justificación alguna para incurrir en dicha conducta. El fotografiarse para un periódico, promocionando equipos de la competencia durante el tiempo en que se supone esté

³ Exhibit 1 – Unión.

trabajando demuestra falta de buen juicio y afecta la imagen de la empresa y de nuestros empleados ante la comunidad. El Reglamento de Disciplina de la Compañía establece lo siguiente:

Falta #45: Conducta que afecte el buen nombre, refleje descredito o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados. Primera ofensa desde suspensión de 15 días hasta despido.

Falta #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 norma establecido por la Compañía. Primera ofensa desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

En esta ocasión y con el ánimo de que usted no vuelva a incurrir en este tipo de conducta, se la aplica una suspensión de tres días laborables comenzando el 4 de octubre de 2012 hasta el 8 de octubre de 2012. Usted deberá reportarse a trabajar el 9 de octubre de 2012 en su turno regular de trabajo. Esta sanción disciplinaria tiene un periodo de prueba de dos años. Le recordamos que, como empleado de la Compañía es su responsabilidad trabajar y contribuir para el logro de todos los objetivos de nuestra empresa.⁴

El 26 de noviembre de 2012, el Sr. Miguel A. Rolón Dávila, Administrador de Asuntos Laborales, emitió mediante comunicación escrita los resultados de la reunión con la Sra. Telizia Dolz, presidenta de la HIETEL, en la cual discutieron la suspensión del Sr. Charles González. En la misma el señor Rolón indica que incluye copia de los documentos solicitados por la HIETEL, a saber:

⁴ Exhibit -1- Patrono.

1. Carta de suspensión del 3 de octubre de 2012, 1 página.
2. Fotos del señor González, 2 páginas.
3. Time card del 21 de septiembre de 2012, 1 página.
4. Access events del señor González del 21 de septiembre de 2012, 1 página.
5. Acuse del Reglamento de Disciplina, 1 página.⁵

La Unión, inconforme con la disciplina impuesta al Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La contención del Patrono, mediante su representación legal, fue que el Querellante incumplió con las normas de conducta de la PRTC y afectó la imagen, el buen nombre de la Compañía y de los demás empleados frente a la comunidad, al adquirir un equipo de la competencia y posar para fotografiarse con el mismo.

El Sr. Ramón A. Rodríguez Rivera, testigo de la PRTC declaró que es supervisor del Departamento de tesorería, División de Desembolso. Expresó que supervisa al Sr. Charles González, querellante. El señor Rodríguez expresó que el 21 de septiembre de 2012 recibió un mensaje de texto del Querellante informándole que llegaría más tarde a la oficina. Indicó que ese día el Querellante llegó a las 9:00 a.m. y que dicha ausencia fue autorizada y adjudicada a su licencia de vacaciones. Que disciplinó al Querellante porque el 21 de septiembre de 2013 en horas laborables estaba comprando un celular I-Phone 5 con el competidor Sprint, según salió publicado en el periódico El

⁵ Exhibit -3- Unión.

Nuevo Día. Señaló que el Querellante adquirió un producto de la competencia, lo que constituye una violación a la falta #45 y en consecuencia, la #25 del Reglamento de Disciplina. El señor Rodríguez sostuvo que le parece un error de juicio que otros gerentes y empleados de la PRTC, incluyendo al Querellante, compren teléfonos celulares de la competencia. Además, que el fotografiarse para el periódico, como lo hizo el Querellante, afecta el buen nombre de la Compañía y fomenta el descrédito porque todos los empleados se enviaron la foto del Querellante cuando adquirió el equipo.

El señor Rodríguez expresó que desconoce los negocios, la cantidad de dinero y si la Compañía recibió algún tipo de comunicación de terceros por la publicación de la foto del Querellante. Que en ese momento, el Querellante no tenía ninguna insignia que lo identificara como empleado de la PRTC, no era una figura pública, y no participaba de campañas de promoción de la PRTC.

El Sr. Miguel Rolón, Director de Asuntos Laborales, otro testigo de la PRTC declaró, entre otras cosas, que el comprar equipo de Sprint es contrario a las disposiciones del Reglamento, el cual prohíbe comprar a competidores, y que dicha acción en horas laborables no justifica un asunto personal. Que el querellante violó el Manual de Ética en su inciso 5.2, Conflicto de Interés, anteponiendo sus intereses y no los de la Compañía, patrocinando productos de la competencia.

La Hermandad, por su parte, a través de su representante legal, alegó en primer lugar que, la PRTC le violó el debido proceso de ley a la HIETEL. Esto porque no se le hizo entrega de toda la prueba documental en la cual basó la querella, conforme lo dispone el Artículo 57 del Convenio Colectivo, supra. El licenciado Cruz argumentó que surge de la contestación de la querella, que el señor Rolón les hizo entrega de varios documentos entre los cuales no se encontraban las Normas Generales de Conducta, ni el Manual de Ética por lo que no deben ser consideradas por la Árbitra.

En segundo lugar, la HIETEL alegó en cuanto a las faltas 25 y 45 imputadas, que el Querellante justificó su ausencia para un asunto personal autorizado por su supervisor inmediato y en dicho periodo adquirió un equipo de la competencia y lo fotografiaron.

Para sustentar su contención, la Unión presentó el testimonio de la Sra. Telizia R. Dolz Benítez, presidenta de la HIETEL, la cual en síntesis declaró que se siguieron las etapas en del procedimiento para querellas y que recibió del señor Rolón la contestación a la querella con los documentos allí enumerados.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizados los planteamientos de las partes nos disponemos a resolver si el Querellante cometió las faltas que se le imputan o no, por lo cual fue disciplinado con una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo.

El Patrono, en virtud de los derechos de administración establecidos por Convenio Colectivo entre las partes, estableció y mantiene un Reglamento de Disciplina. En este caso las faltas imputadas responden a los siguientes incisos del Reglamento:

Faltas	1		2		3	
	Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta
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.	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
45. Conducta que afecte el buen nombre, refleje descredito o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados.	Suspensión de 15 días	Despido	Despido			

Luego de evaluar y aquilatar la prueba en este caso en cuanto a la violación del debido proceso de ley, de la prueba surgió que la PRTC no incluyó copia de la documentación correspondiente al Manual de Ética y Normas Generales de Conducta violando así el Artículo 57, Sección 3, Tercera Etapa, Inciso C del Convenio Colectivo, supra. Dicha disposición, claramente, le impone al Patrono la obligación de entregar al empleado o a la Hermandad copia de toda la prueba documental que dio base a la acción disciplinaria en la discusión de la querrela en tercera etapa. Por consiguiente, concluimos que al Querellante y/o a la Hermandad debió proveérsele la antedicha documentación correspondiente a la falta imputada con el fin de que la Hermandad se preparara para defender la misma. Por lo que las mencionadas disposiciones no

tendrán ningún valor probatorio y no serán consideradas para la determinación tomada.

En cuanto a la falta #45 imputada, las alegaciones de los testimonios presentados por el Patrono no constituyeron prueba y en nuestro foro al igual que en los Tribunales, la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. A tales efectos, los tratadistas han sostenido que: "Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators."⁶ Por la insuficiencia de prueba no puede esta Ábitro determinar que se afectó la imagen, el buen nombre de la Compañía y de los demás empleados frente a la comunidad cuando el Querellante se ausentó previa notificación a su supervisor inmediato para un asunto personal. Sobre la falta 45 concluimos que no procede y por consiguiente la falta 25, tampoco.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

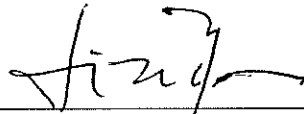
⁶ *Reece Corp. v. Ariela, Inc.* 122 DPR 270 (1988). Elkouri & Elkouri, *How Arbitrations Works*, BNA Series, 6th Edition (2003), página 422.

VII. LAUDO

Determinamos, conforme a la prueba documental, testifical y el Convenio Colectivo que la suspensión de tres (3) días impuesta al Sr. Charles González no estuvo justificada, se ordena el pago de los haberes dejados de recibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de marzo de 2014.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

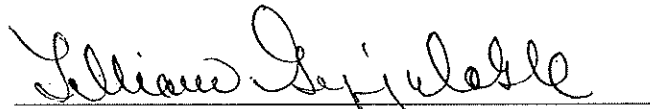
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, a 21 de marzo de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS A. PADILLA VELEZ
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JAIME CRUZ ÁLVAREZ
CONDominio MIDTOWN OFICINA 510
AVENIDA PONCE DE LEÓN 420
SAN JUAN PR 00918

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

SRA ZORAIDA BÁEZ, DIRECTORA
RECURSOS HUMANOS
PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998


LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III