

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. /
CLARO
(Compañía o Patrono)**

y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(Unión o HIETEL)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-522

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN**

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 11 de julio de 2017. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 5 de marzo de 2018, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito¹.

Por la **Puerto Rico Telephone / CLARO**, en adelante “la Compañía o el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Demetrio Fernández Manzano², asesor legal y portavoz; Víctor Morales Santos, representante y testigo; y Frances D. Narváez Rivera, testigo.

¹ Esto luego de varias extensiones para someter los escritos dados el paso de los huracanes Irma y María y el cambio de abogado de récord del Patrono.

² El escrito con el cual quedó sometida la controversia fue suscrito por el Lcdo. Julián R. Rodríguez Muñoz, toda vez que el licenciado Fernández renunció a la representación legal de la Compañía en esa etapa.

Por la **Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos**, en adelante “la Unión o la HIETEL”, comparecieron: el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, asesor legal y portavoz; Lydia Torres, representante; y Nelson Rodríguez Seguinot, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbitro determine si [la] suspensión de tres (3) días de la cual fue objeto el querellante Nelson Rodríguez Seguinot estuvo o no justificada o si violó o no el convenio colectivo.

De determinarse que se violó el Convenio y/o que la suspensión del querellante Nelson Rodríguez Seguinot no estuvo justificada, se solicita que la Honorable Árbitra provea el remedio adecuado, de conformidad con los términos del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el pago al querellante de los días que estuvo suspendido con todos y cada uno de los haberes dejados de percibir más la doble penalidad y el pago de los honorarios de abogado, costas, gastos e intereses.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Árbitro determine, conforme la prueba presentada, el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del DTRH, el Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de radicar la querrela de epígrafe, el Reglamento de Disciplina, el Manual de Ética de PRTC, las Normas de Conducta Empresarial de la PRTC, si la suspensión de tres (3) días impuesta al Sr. Nelson Rodríguez Seguinot por violación a las normas y reglamentos aplicables, Faltas #25 y #28 del

Reglamento de Disciplina, estuvo justificada. De ser así, que la ratifique. En cambio, de no serla, que dispense el remedio adecuado, conforme a derecho, con cualquier otro pronunciamiento que estime necesario.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje³, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Que la Árbitro determine, conforme la prueba presentada, el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del DTRH, el Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de radicar la querrela de epígrafe, el Reglamento de Disciplina, el Manual de Ética de PRTC, las Normas de Conducta Empresarial de la PRTC, si la suspensión de tres (3) días impuesta al Sr. Nelson Rodríguez Seguino por violación a las normas y reglamentos aplicables, Faltas #25 y #28 del Reglamento de Disciplina, estuvo justificada.

De estar justificada, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De no estarlo, proveer el remedio adecuado, conforme a derecho.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo⁴

Artículo 3 Derechos de la Gerencia

Sección 1

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de fuerza obrera son prerrogativas exclusivas

³ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

⁴ Convenio Colectivo vigente desde el 18 de enero de 2010 hasta el 17 de enero de 2014. Exhibit I Conjunto.

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.

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

Artículo 6 **Cooperación de la Hermandad**

Sección 1

La Hermandad, así como sus miembros, acuerdan promover, en todo momento y en lo más plenamente posible un buen servicio y una operación eficiente. La Hermandad y sus miembros también acuerdan con la

Compañía producirle en cada jornada diaria de trabajo una máxima producción.

Artículo 7
Respeto y consideración

Sección 1

La Compañía y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados y a la Hermandad el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Hermandad y la Compañía.

Sección 2

La Hermandad y los empleados de la unidad apropiada se obligan a observar para la Compañía y sus funcionarios el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Hermandad y la Compañía.

Artículo 8
La productividad

Sección 1

La Hermandad y la Compañía reconocen que se debe aumentar la productividad para enfrentar la competencia en los servicios de telecomunicaciones.

A esos efectos, la Hermandad acuerda que los empleados unionados se comprometerán a rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad, con orden y disciplina. Todo de acuerdo al Artículo 6, Cooperación de la Hermandad.

Artículo 11
Actividades del Personal

Sección 1

...

Sección 2

...

Sección 3

La Compañía y la Hermandad convienen en que las horas laborables son para que cada empleado las dedique a su trabajo para la Compañía y por lo tanto, no es permisible dedicar tiempo laborable a asuntos no relacionados al trabajo como por ejemplo, pero no limitado a, discusiones sobre deportes, política, religión, ventas y/o actividades personales.

...

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

Reglamento de Disciplina⁵

Medidas Disciplinarias

...

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 establecidos por la Compañía.

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

Segunda ofensa: ...

Tercera ofensa: ...

⁵ Vigente desde el 1 de abril de 2006.

...

28. Insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales.

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

Segunda Ofensa: ...

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Nelson Rodríguez Seguinot, labora para la Puerto Rico Telephone Company/CLARO, en calidad de Analista de Finanzas II.
2. Su supervisora era Idalia Negrón.
3. El 31 de marzo de 2006, el Querellante recibió el Reglamento de Disciplina de la Compañía⁶.
4. También recibió el Manual de Ética de la Compañía⁷.
5. Además, recibió el Código de Conducta Empresarial de la Compañía el 3 de diciembre de 2007⁸.
6. El 5 de junio de 2012, a eso de las 9:41 a.m. la señora Negrón le envió al Querellante un correo electrónico⁹ mediante el cual le indicaba lo siguiente:

Hola,
Necesito de tu cooperación para que el área de taxes tenga la documentación de los cheques que se cobraron. Esto, sin

⁶ Exhibit IV del Patrono.

⁷ Exhibit IV del Patrono.

⁸ Exhibit IV del Patrono.

⁹ Exhibit I del Patrono.

que el trabajo de cierre se afecte. Eres un empleado exento por tal razón si se requiere que trabajes tiempo extra para completar las labores no debe afectar tu jornada laboral.

Agradezco de tu apoyo. Por favor avísame en cuanto lo completes.
Saludos

7. A las 10:25 a.m., el Querellante contestó el correo electrónico¹⁰ indicando lo siguiente:

Nunca he dejado de cooperar y trabajar ya que para eso se me paga.

Usted no me tiene que decir a mí por escrito el tipo de empleado que soy, ya que se lo que soy. Cuando busque parte de los cheques esta mañana antes de comenzar mi trabajo de cierre, fue precisamente por eso, para cumplir con mi labor. Haga el favor y sea un poco más profesional cuando se dirija a mi persona. Se lo voy a agradecer infinitamente.

Saludos.

8. El mismo 5 de junio de 2012, el Querellante recibió una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días¹¹ de su supervisora por alegadas violaciones al Reglamento de Disciplina, en particular las Faltas 25 y 28, aduciendo a una conducta, en la que, alegadamente, incurrió el 14 de mayo de 2012, y a la forma en la que le contestó el correo electrónico del 5 de junio, la cual consideró una falta de respeto.
9. El 19 de julio de 2012, la Unión cuestionó la validez de la suspensión de tres (3) días mediante la radicación de una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

¹⁰ Exhíbit II del Patrono.

¹¹ Exhíbit IV del Patrono.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que la suspensión impuesta al Querellante se justificaba, ya que se insubordinó al faltarle el respeto a su supervisora por la forma en que le respondió en un suceso ocurrido el 14 de mayo de 2012, y la forma en la que le contestó a un correo electrónico emitido por ésta el 5 de junio de 2012.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión de Nelson Rodríguez Seguinot no estuvo justificada.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días que la Compañía le impuso al Sr. Nelson Rodríguez Seguinot 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 quejoso¹².

¹² Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

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 razonable¹³.

A la luz de estos criterios, analizamos la controversia de autos.

Al Querellante se le imputó haber violado el Reglamento de Disciplina en sus faltas 25 y 28. Esta medida disciplinaria fue impuesta por la Sra. Idalia Negrón, quien era la supervisora del Querellante al momento de los hechos y quien fue la agraviada con las alegadas faltas de respeto del Querellante en los sucesos del 14 de mayo y 5 de junio de 2012. Nos parece inverosímil que el Patrono, quien tiene el peso de la prueba en casos disciplinarios como éste, no haya traído a la supervisora Negrón como parte de su prueba. Entendemos necesario que ésta, quien tenía propio y personal conocimiento sobre lo alegadamente ocurrido, expusiera las condiciones en las que se produjeron los alegados eventos que se le señalan al Querellante y las razones que la llevaron a concluir que dicha conducta era violatoria del Reglamento de Conducta, en particular las Faltas 25 y 28. Del testimonio de la Sra. Frances Narváez no podemos concluir, razonablemente, que el Querellante haya incurrido en falta de respeto hacia su supervisora Idalia Negrón, conducta, que según surge de la carta de suspensión violó el Reglamento de Disciplina en sus Faltas 25 y 28 y redundaron en la suspensión de tres días ante nuestra consideración.

¹³ Íbid. Pág. 210

La prueba presentada por el Patrono no fue suficiente para justificar la acción disciplinaria. 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 no se justifica la suspensión de tres (3) días impuesta al Querellante.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

LAUDO

La suspensión de tres (3) días impuesta al Sr. Nelson Rodríguez Seguinot por violación a las normas y reglamentos aplicables, Faltas #25 y #28 del Reglamento de Disciplina, no estuvo justificada.

Se ordena el pago de los haberes dejados de devengar y la eliminación de la medida disciplinaria de su expediente de personal dentro de los próximos treinta (30) días a partir de la emisión de este laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de junio de 2018.



RUTH COUTO MARRERO
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de junio de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRTA. EIRA CONCEPCIÓN LIZARDI
GERENTE ASUNTOS LABORALES
PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. JULIAN R. RODRÍGUEZ MUÑOZ
PIETRANTONI MÉNDEZ & ALVAREZ LLP
BANCO POPULAR CENTER PISO 19
208 AVE. PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

LCDO. JAIME E. CRUZ ALVAREZ
COND. MIDTOWN STE 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III