

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
(PRTC - CLARO)
(Compañía)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1134

SOBRE: SUSPENSIÓN/ JESÚS TORRES

ÁRBITRO: MARIEL NARVÁEZ
SÁNCHEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 6 de julio de 2023, el 29 de septiembre de 2023 y el 30 de noviembre de 2023, en el Negociado de Conciliación de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 28 de febrero 2024, fecha acordada por las partes para someter memoriales de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Telefónica de Puerto Rico, en adelante "la Compañía o el Patrono", compareció, el licenciado Héctor Santaella Santé, representante legal y portavoz; el señor Héctor Martínez Cruz, representante de la Compañía; la señora Aida Vélez Oyola y el señor Félix D. González, como testigos. Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante "la Unión", comparecieron el licenciado Alejandro Torres Rivera, portavoz y representante legal; la señora Olga E. Gutiérrez, oficial de la Unión y el señor Jesús A. Torres Ríos, querellante y testigo.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

SUMISIÓN

Las partes no precisaron la controversia a resolver, por lo que sometieron proyectos de sumisión por separado, a saber:¹

Por el Patrono

Que este Honorable Foro determine si la suspensión de quince (15) días impartida al querellante Jesús Torres el 26 de septiembre de 2014 estuvo justificada o no de acuerdo a la prueba desfilada en la vista, el Convenio Colectivo vigente entre las partes, el Reglamento de Disciplina, y cualquier otra normativa o política de la PRTC pertinente a los hechos del caso, y el derecho aplicable. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.

Por la Unión

Determinar a la luz de la prueba admitida y del Convenio Colectivo vigente, si el empleado Jesús Torres incurrió en la conducta imputada por su supervisor Sr. Juan Soto mediante la carta de suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días laborables de fecha 26 de septiembre de 2014. De determinar que el empleado Jesús Torres no incurrió en la conducta imputada, revocar la medida disciplinaria impuesta y ordenar el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de devengar correspondientes a la suspensión de empleo y sueldo por un periodo de quince (15) días laborables impuestos por PRTC/CLARO, incluyendo 23 horas y 59 minutos, sin incluir el periodo de alimentos, imputados en la carta de 26 de septiembre de 2014 como tiempo "no trabajado" ni "compensado".

¹ Los mismos fueron transcritos tal y cual fueron presentados

En el uso de la facultad concedida a la Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje,² entendemos que, a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si, conforme la prueba y al Convenio Colectivo la acción disciplinaria impuesta por el Patrono al querellante Jesús A Torres Ríos, estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo, la misma se revocará y se proveerá el remedio adecuado.

EVIDENCIA ADMITIDA

ESTIPULADA

- Exhibit 1 - Discusión querella en tercera etapa con fecha de 27 de octubre de 2014.
- Exhibit 2- Solicitud para la designación o Selección de Arbitro con fecha de 12 de noviembre de 2014.
- Exhibit 3 - Procedimiento para querellas con fecha de 30 de septiembre de 2014.
- Exhibit 4 - Acuse de recibo de la Citación de la Querella QH-14-292 por parte de la Unión, con fecha de 10 de noviembre de 2014.
- Exhibit 5 - Convenio Colectivo entre HIETEL y la PRTC vigente desde 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

² Véase el Artículo IX – 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

DEL PATRONO

- Exhibit 1 - Suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días laborables contra Jesús A. Torres Ríos, por incurrir en las faltas 20, 22, 25, 31, 36, 51 y 53, con fecha de 26 de septiembre de 2014.
- Exhibit 2 - Acuse de recibo por parte del querellante de la Política de Sistema de Monitoreo Electrónico.
- Exhibit 3 - Acuse de recibo parte del querellante del Reglamento de Disciplina con fecha de 20 de diciembre de 2000.
- Exhibit 4 - Acuse de recibo parte del querellante del Manual de Ética con fecha de 8 de septiembre de 1999.
- Exhibit 5 - Citación del Patrono para discutir en tercera etapa la querrela QH-14-292 presentada por el señor Jesús A. Torres Ríos.
- Exhibit 6 - Acuse de recibo parte del querellante de las enmiendas realizadas a la Práctica RH-025 y Falta #18 del Reglamento de Disciplina.
- Exhibit 7 - Reglamento de Disciplina, edición abril de 2006.
- Exhibit 8 - Manual de Ética para Empleados, edición de mayo 1999.
- Exhibit 9 - Política de Monitoreo Electrónico Mediante GPS.
- Exhibit 10 - Monitoreo Unidad 100078, asignada al querellante, con fecha de 3 de junio de 2014 de los días 22,27, 28, 29 y 30 de mayo de 2014 y 2 y 3 de junio de 2014, y Reporte de Trabajo Diario del querellante (Mil Uno)
- Exhibit 11 - Práctica de la Compañía sobre el uso de vehículos de la Puerto Rico Telephone/CLARO.

Exhibit 12 - Correo electrónico con fecha de 24 de septiembre de 2014, dirigido a Félix González. (El mismo fue objetado por la Unión)

Exhibit 13 - Correo electrónico con fecha de 1 de agosto de 2014, dirigido a Ramón E. Ruiz. (El mismo fue objetado por la Unión)

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

1. Que el querellante, Jesús A. Torres Ríos, a la fecha de los hechos imputados, se desempeñaba como Técnico I/M Transmisión en la Puerto Rico Telephone Company/Claro.
2. Que el querellante, como parte de sus funciones, da servicio a los clientes, ya sea instalando, reparando o dando mantenimiento a los servicios que ofrece la Compañía.
3. Que el querellante lleva laborando para la Compañía alrededor de 28 años.
4. Que el horario regular de trabajo del querellante es de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
5. Que el número de empleado asignado al querellante es el 21129.
6. Que el número del vehículo oficial asignado al querellante es el 100078.
7. Que el querellante da servicio a once (11) municipios, estos son: Morovis, Orocovis, Comerío, Naranjito, Corozal, Vega Alta, Vega Baja, Toa Alta, Toa Baja, Dorado y Manatí.
8. Que el lugar de trabajo del querellante ubica en dos edificios: Módulo Vega Alta, donde se reporta con el supervisor y busca el vehículo oficial y Oficina Central, también en Vega Alta, donde recibe la orden de los servicios a realizar y busca los materiales requeridos.

9. Que la asignación de servicios puede cubrir de 2 a 3 órdenes de pueblos diferentes.
10. Que el supervisor del querellante era el señor Juan Soto.
11. Que el señor Félix González es el Gerente Operacional de Campo de la Compañía, desde el 2006.
12. Que la señora Aida Luz Vélez Oyola trabaja en el Departamento Recursos Humanos, División de Seguridad, Sección GPS (Sistema de Posicionamiento Global).
13. Que los vehículos oficiales de la Compañía tienen instalado un GPS.
14. Que la señora Vélez Oyola, como parte de sus funciones, verifica el movimiento de los vehículos de la Compañía, investiga y prepara un informe de desvío cuando un empleado comete una falta y cualquier informe requerido por su supervisor.
15. Que la señora Vélez Oyola inició una investigación en forma aleatoria sobre el movimiento de los vehículos oficiales de la Compañía, entrando al sistema M2M
16. Que para asegurarse cuál es el empleado que está asignado a un vehículo oficial en específico, la señora Vélez Oyola, verifica el *summary* y de surgir alguna duda, se verifica con el supervisor del empleado investigado.
17. Que, como parte de la investigación, la señora Vélez Oyola, verifica la aplicación

18. TOA³ (antes A-Was) y corrobora la dirección de las órdenes de trabajo asignadas a los empleados.
19. Que, si coincide marca con el desvío, la señora Vélez Oyola, verifica con el supervisor del empleado, la hoja de trabajo diario (1001) del empleado y examina si hay algún patrón que refleje que el vehículo oficial se encuentra fuera del área de reporte y el tiempo que estuvo desviado.
20. Que la señora Vélez Oyola verifica el IDDT⁴, si este no está disponible al momento de la investigación, se le pide al supervisor la Hoja de Trabajo Diario (1001) para corroborar la información.
21. Que el reporte de trabajo diario (1001) es un documento que completa el empleado, donde desglosa el trabajo realizado, el lugar y el tiempo que tomó en realizar el trabajo, el tiempo que le tomó realizar el viaje y el tiempo de descanso.
22. Que, finalizada la investigación, la señora Oyola concluyó que en los siete días que fue examinado el movimiento del vehículo oficial asignado al querellante, se habían reflejado unas desviaciones, o sea, que el vehículo estuvo fuera del área de reporte.
23. Que la señora Vélez Oyola envió la investigación y hallazgos al supervisor del querellante, señor Ramón Ruiz.

³ Es donde aparecen las órdenes de trabajo a realizar y donde el técnico reporta cuando accedió a éstas o cuando las cierra.

⁴ Es el informe del cliente donde aparece el servicio prestado.

24. Que cuando el informe de monitoreo bajó con señalamientos contra el querellante, el señor Felix González se reunió con éste, su supervisor y el delegado de la Unión para discutirlo.
25. Que el 26 de septiembre de 2014, el querellante fue notificado de una suspensión de empleo y sueldo en su contra por, alegadamente, incurrir en las falta 20 (ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo), la falta 22 (suspender el trabajo sin permiso), falta 25 (violar la práctica y políticas administrativas de la empresa), falta 31 (negligencia en el manejo, protección o retención indebida o uso no autorizado de propiedad), falta 36 (entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía), falta 51 (dejar de informar o de registrar correctamente las horas de entrada y salida del trabajo) y falta 53 (falsificación o alteración maliciosa de informes, del Reglamento de Disciplina de la PRTC con fecha de 26 de septiembre de 2014.
26. Que las partes estipularon en la vista que el querellante recibió, leyó y conocía la Política de Sistema de Monitoreo Electrónico mediante el Sistema de Posicionamiento Global (GPS), la práctica de Uso de Vehículos de la PRTC, el Reglamento de Disciplina y el Manual de Ética.

ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

Es de conocimiento general que aquello que constituye o no justa causa, según las leyes laborales, en el foro arbitral pueden ser atemperadas a las circunstancias particulares de cada caso. De igual forma, que en toda acción disciplinaria convergen dos situaciones a considerar: si hubo justa causa y el quantum de disciplina aplicado. Por

tanto, la determinación de un árbitro en procesos disciplinarios debe circunscribirse a la evaluación de la posibilidad de falta de justa causa y si el castigo fue uno excesivo.

El árbitro Harry Plat, nos presenta el principio de la justa causa de la siguiente forma:

No standards exist to aid an arbitrator in finding a conclusive answer... and, therefore, perhaps the best we can do is to decide what reasonable men, mindful of the customs and habits of industrial life and of the standards of justice and fair dealing prevalent in the community, ought to have done under similar circumstances and in that light to decide whether the conduct of the discharged employee was defensible and the disciplinary penalty just.

⁵

Luego de analizar y aquilatar la prueba, tanto testimonial como documental, desfilada ante esta Árbítra, somos de opinión que la suspensión del querellante estuvo justificada. Debemos tener presente que el lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinarias provenientes del Patrono, es un objetivo sindical, ya que reemplaza la facultad unilateral patronal, por la intervención imparcial de un tercero, en este caso el Árbitro. Así las cosas, aquello que puede constituir justa causa según las leyes laborales, puede ser atemperado por el Árbitro a las circunstancias particulares del caso.

En los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es a éste a quien le toca demostrar que dicha acción estuvo justificada. El Tribunal Supremo así lo resolvió en J.R.T v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87JTS 58 (1978).

⁵ Grening, Due Process and Mayor Offenses, National Academy of Arbitration

La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En el caso que nos ocupa, la PRTC, a quien correspondía el peso de la prueba, demostró mediante la preponderancia de ésta, que la investigación realizada contra el querellante fue objetiva. La misma se realizó en forma aleatoria, como parte del monitoreo de la flota vehicular de la Compañía, para asegurar que los vehículos estén ubicados donde se supone que los empleados están realizando los servicios según sus reportes. Por su parte, al querellante, previo a emitirse la suspensión, se le dio la oportunidad de justificar o refutar los hallazgos de la investigación, pero no lo hizo. Además, del testimonio ofrecido por el querellante pudimos apreciar varias contradicciones; entre éstas el hecho de que en un principio trató de establecer que el tiempo que permanecía en la Oficina Central de Vega Alta se debía, en parte, a que eran doce (12) empleados a los que el supervisor le impartía las instrucciones uno a uno, pero luego reconoció que las instrucciones eran dadas en forma grupal. Por otro lado, intentó establecer que la firma de su supervisor en los Reportes de Trabajo Diario (1001), certificaba que la información que éste detalló en la misma era correcta. Sin embargo, luego reconoce que al supervisor le es imposible corroborar el trabajo que realizan todos sus supervisados. Por lo que la firma sólo consignaba el hecho de éste haber recibido el informe. De igual forma, el testigo aceptó que no incluyó en ninguno de los Reportes de

Trabajo Diario, de las fechas que nos ocupan,⁶ las labores que alegadamente estuvo realizando en la Oficina Central de Vega Alta. La única justificación que dio para ello fue que no había espacio en el formulario para añadir esa información. Lo cual, según la prueba y nuestro análisis, no justifica su omisión. El querellante tampoco pudo demostrar que el desvío, entiéndase permanecer por tiempo prolongado, fuera de la ruta de los reportes asignados, haya sido autorizado por su supervisor. Surge de la prueba documental del Patrono que el supervisor directo del querellante, el señor Juan Soto, no autorizó al querellante a realizar labores en la Oficina Central de Vega Alta. Por su parte, del testimonio del gerente del empleado, el señor Félix D. González, surge de forma categórica que una vez el querellante llega a Oficina Central de Vega Alta, su deber es recoger los materiales necesario para sus tareas y salir inmediatamente a realizar las mismas. Por tanto, no hay ninguna justificación para que el querellante se desviara de su ruta, entiéndase acudir a la Oficina Central de Vega Alta y permanecer allí por horas, a pesar de no tener tareas asignadas para ese lugar.

La prueba presentada por el Patrono, la cual fue contundente e irrefutable, demostró que el querellante estuvo 23 horas y 59 minutos fuera de su ruta de trabajo, los días 22, 27, 28, 29 y 30 de mayo de 2014 y el 2 y 3 de junio, al permanecer por tiempo prolongado en la Oficina Central de Vega Alta, lugar donde no tenía trabajo asignado, ni fue autorizado por su supervisor a trabajar en algún servicio especial.⁷ El Patrono logró demostrar en forma clara, la validez de su postura. Éste logró establecer en qué

⁶ Los días 22,27,28,29 y 30 de mayo de 2014 y 2 y 3 de junio de 2014.

⁷ Este tipo de servicio surgen de forma esporádica en el transcurso del día.

consistió la falta del querellante y cómo ésta se relacionó con todas las faltas adjudicadas, las cuales establecían que a la primera ofensa debía aplicarse, desde una reprimenda hasta despido..

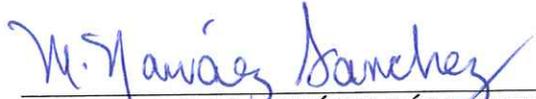
En síntesis, la prueba presentada por el Patrono sostiene las faltas imputadas y la razonabilidad de la medida disciplinaria impartida. Ante una conducta incorrecta y repetitiva por parte del querellante que incidió en el servicio adecuado al cliente, uno de los nortes principales de la Compañía, la medida disciplinaria, sin dudas fue una razonable. Pues, independientemente de que el querellante haya realizado los días en cuestión el trabajo asignado, según lo reportó, el mismo fue retrasado por tiempo prolongado en varias ocasiones y sin justificación, conforme la credibilidad otorgada a la prueba examinada por esta árbitra. Dicho tiempo a su vez fue pagado por el Patrono bajo la creencia de que el querellante en efecto había dado un servicio, conforme la documentación oficial presentada por éste. Tal omisión por parte del querellante en el Reporte de Trabajo Diario (1001), el tiempo que permaneció fuera del área de reporte y la no justificación de su presencia en la oficina Central de Vega Baja son prueba suficiente de la comisión de faltas adjudicadas a éste, el 26 de septiembre de 2014. Por todo lo cual y en virtud de los fundamentos consignados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La medida disciplinaria impuesta por el Patrono al querellante, Jesús Torres, consistente en una suspensión de empleo y sueldo de quince días, estuvo justificada. Se ordena el cierre y archivo de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de marzo de 2024.



MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

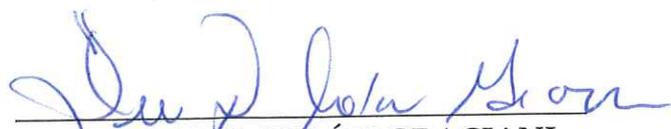
Archivado en autos hoy, 26 de marzo de 2024 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. WILDA L. FRECHEL RODRÍGUEZ
PRESIDENTA HIETEL
presidenta@hietel.org
hietel@hietel.org

SR. FREDDY MARTÍNEZ
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
fredy.martinez@claropr.com

LCDO. ALEJANDRO TORRES RIVERA
alejandro.torresrivera@gmail.com

LCDO. HÉCTOR SANTAELLA SANTÉ
hsantaella@pmalaw.com / carce@pmalaw.com



IRIS DORIS COLÓN GRACIANI
TECNICA EN SISTEMAS EN OFICINA