

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-15-2728
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión)	SOBRE: DESPIDO
	ÁRBITRO: RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 15 de enero de 2016, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por la Compañía compareció el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Evelyn González, Administradora Laboral y como testigos los Sres. Waldemar Vélez, Wilfredo González y Emanuel Feliciano. Por la Unión compareció el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz y como testigos la Sra. Gloria Casanova, Representante de la Unión y el Sr. Wilbert Medina, Querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicarón sus respectivos proyectos. ¹ Proyecto de la Compañía lee como sigue;

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo justificado de acuerdo a la prueba desfilada, el Reglamento de Disciplina de PRTC, el Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha de los hechos y el derecho aplicable. De haberlo estado, que el Honorable Árbitro desestime la querella. El laudo a ser emitido deberá ser conforme a derecho.”

Por su parte, el proyecto de la Unión lee como sigue:

“Determinar de conformidad a la evidencia y el convenio si el despido del querellante Wilbert Medina estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que el Arbitro provea el remedio adecuado; incluyendo la reposición del querellante a su antiguo empleo y el pago de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido hasta el día de la reposición, la eliminación de la acción disciplinaria del expediente y cualquier otro remedio que el Arbitro entienda necesario.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del reclamante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 3

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Unión reconoce el derecho 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 utilización de tecnologías disponibles para poder cumplir con los objetivos establecidos por la empresa, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y establecer reglas razonables de disciplina; así como otras políticas y normas relativas al empleo o que tienen un impacto en las condiciones de trabajo (en tanto no estén en conflicto con una disposición específica de este Convenio); 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 sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 54 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 2

.....

Sección 3

.....

Sección 4 - Primera Etapa

.....

Sección 5 - Segunda Etapa

.....

Sección 6 - Tercera Etapa

.....

Sección 7 - Arbitraje

a. Cuando la querrella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a arbitraje dentro de los veinte (20) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Director de Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos o transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. La Unión someterá a la Compañía copia de la solicitud y la fecha en la cual fue sometida en Arbitraje. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al árbitro la sumisión escrita de la querrella a resolverse.

b.

Sección 8 - Casos de Suspensión y Despido

a) La Unión reconoce que es una prerrogativa gerencial inherente 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 la medida disciplinaria a imponerse y la fecha aproximada de la reunión que se describe en el número 4 de esta Sección, 8b.
4. La Compañía, siempre que sea posible, llevará a cabo una reunión con el empleado al imponerle una medida disciplinaria. A discreción de la Compañía, personal de la división de Asuntos Laborales y del Empleado podrán estar presentes en la reunión de aplicación de la medida disciplinaria.
5. En los casos de suspensión o despido de empleados, se seguirá el siguiente procedimiento cuando la 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 Relaciones Laborales y Administración de Recursos Humanos 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 Laborables y Administración de Recursos Humanos personalmente. El procedimiento ante este Departamento será uno expedito, entendiéndose que los casos de suspensión y despido 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.

- C) El Director de Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos al evaluar la acción tomada, tendrá las mismas facultades dispuestas en la Sección 6 (d) de este Artículo.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

12 - Conducta desordenada, juegos de manos, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno. Alterar o interrumpir la paz y el orden en el trabajo o en los predios de la Compañía. Primera Ofensa, desde Suspensión de 5 días hasta 30 días.

13 - Actos amenazantes, indecentes u obscenos, agresión, provocación, riña o desorden. Primera ofensa, desde Suspensión de 15 días hasta Despido.

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 Escrita hasta Suspensión de 15 días.

60 - Ser encontrado culpable por cualquier delito grave o menos grave que envuelva depravación moral o cualquier

otra conducta que lo descalifique ara el puesto que ocupa -
Primera Ofensa, Despido.

Normas Generales de Conducta:

6. Conducta - B. Los empleados tienen que observar una conducta correcta y de respeto hacia los clientes, supervisores y demás compañeros de trabajo. No se tolerará el uso de lenguaje abusivo (burla, maltrato, ofensivo) u obsceno.

H. Se prohíbe los juegos de mano y peleas

Código de Conducta Empresarial:

- . Responsabilidades Individuales: Actuar con respeto, cooperación y cortesía frente a los demás empleados y a nuestros socios comerciales.
- . Evitar en todo momento conducta abusiva, obscena e irrespetuosa.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo, en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de las controversias. En el caso que nos ocupa la Unión activó el procedimiento de resolución de controversias para impugnar el despido del Sr. Wilbert Medina, Reclamante. Por tratarse de la mayor medida disciplinaria en las relaciones industriales, o sea, el despido, la Compañía tiene la obligación de demostrar la existencia de justa causa. En caso de no descargar su responsabilidad con el peso de la prueba este Árbitro emitirá el remedio adecuado. La compañía sometió prueba documental como testifical para demostrar que el despido del reclamante estuvo justificado. De la prueba

documental como testifical de la Compañía como de la Unión concluimos que el despido del reclamante no estuvo justificado. Veamos.

El 20 de diciembre de 2014 surgió una pelea entre el Sr. Wilbert Medina y el Sr. Emanuel Feliciano. El Sr. Feliciano en su testimonio sostiene que fue agredido por el reclamante, Sr. Medina. En su testimonio escrito cercano a los hechos² narró lo siguiente: “El día 20 de diciembre de 2014 aproximadamente a las 3:45 pm, Yo Emanuel Feliciano Cuevas, Empalmador de Cables Ponce para Claro, me encontraba en mi área de trabajo Edificio Turpeaux, Ponce, específicamente sentado frente a mi cubículo completando la hoja de trabajo diario 1001. En ese momento me percató que se encontraban conversando el Sr. Waldemar Vélez, Gerente de Operaciones de Campo/Isla Sur para Claro y el Sr. Wilbert J. Medina, Reparador de Estaciones Ponce para Claro. Aproveché la ocasión que se encontraba el gerente en nuestra área de trabajo y desde mi escritorio le digo lo siguiente al Sr. Wilbert Medina: “Te digo en presencia de Waldemar, y para que sepas Waldemar de lo que está pasando, deja de estar tirando comentarios ofensivos, difamatorios, falsos hacia mi persona y de mi vida personal a los compañeros ya que los muchachos (refiriéndome a algunos compañeros de trabajo) me lo han hecho saber. El Sr. Medina en tono molesto me dice: “A que tú te refieres” y yo le respondo “Tu sabes a lo que me refiero, así que deja de estar hablando de más”. En ese momento el gerente no realizó ninguna pregunta ni comentario ante mi queja y molestia. Luego de mi contestación seguí haciendo mi hoja de tareas mientras el Sr. Medina y el gerente

² Exhibit 12 de la Compañía

Sr. Waldemar Vélez, continuaron en su conversación. Al retirarse del área el Sr. Waldemar Vélez, el Sr Wilbert Medina, cierra la puerta muy fuerte y se dirige hacia mí, yo estando en mi escritorio sentado, de espalda y terminando mi hoja de trabajo. Este se pega de mi silla con actitud agresiva, amenazante y hostigante y me dice: "Tu lo que eres es un chota" y yo le respondo sin mirarlo y mirando mi escritorio: "Chota no, yo solo le dije a Waldemar lo que estaba pasando para que no sigas con lo mismo.". Y el Sr. Medina me responde: "Tu lo que eres es un chota, so cabrón". Y hace contacto con su mano en mi brazo izquierdo para que lo mirara. Cuando él hace contacto con mi brazo yo me traté de parar para irme y evitar confrontación, pero como él estaba interrumpiendo mi salida del cubículo con su cuerpo, cuando me pude parar mi cuerpo y la silla chocaron con su cuerpo ya que él estaba asechándome por mi espalda en mi espacio, y al chocar el retrocedió, yo le dije: "que te pasa mijo" y el me atacó con un puño en el ojo izquierdo. Mi compañero de al lado del cubículo el Sr. Luis Roche, Empalmador de Cables Ponce para Claro, al ver el ataque del Sr. Medina hacia mí, instantáneamente se levanta y me aguenta para evitar la confrontación y me separa hacia un lado cerca de la salida del salón el Sr. Edgard Feliciano, Reparador de Estaciones Ponce para Claro. Yo me percato que con el ataque del Sr. Medina hacia mi ojo izquierdo me laceró la ceja ocasionando sangrado. Al ver mi herida le digo al Sr. Medina: "me tiraste a traición, so abusador" y el Sr. Medina me responde y amenaza indicando lo siguiente: Hace tiempo tenía unas ganas de meterte las manos, pendejo, y esto lo terminamos en la calle", y se

mueve al pasillo quedándose allí con actitud amenazante. Al ver que seguía botando mucha sangre me limpio con las manos y me limpio con la cámara del celular. Al mirarme mi herida y sentir dolor por la agresión del Sr. Medina me dirijo hacia la oficina del Sr. Vélez, que para llegar a ella tenía que pasar por el lado del Sr. Medina, el cual continuaba mirándome con actitud amenazante. El estaba en el pasillo frente a la puerta de salida del salón, y yo le pasé cautelosamente y sin dirigirle la palabra para evitar otra agresión. Llegué hasta la oficina del Sr. Vélez, lo llamo y éste al verme herido me pregunta: "qué te pasó? Yo le contesté: esto fue Wilbert que me tiró un puño en mi área de trabajo". Con mi contestación el Sr. Vélez se dirige hacia donde está el Sr. Medina y yo me fui al baño, para limpiarme la herida. Al salir del baño se encontraba el Sr. Medina y el Sr. Vélez hablando mientras me dirijo hacia el salón para buscar en mi cubículo mis llaves y celular acto seguido el Sr. Vélez despachó al Sr. Medina para afuera. Mientras tanto el Sr. Roche me preguntó: "Estas bien tipo" y yo le contesto indignado "mano me tiró a traición, de verdad que se le fue la mano" y me fui al ponchador ya que era hora de salida. Cuando me dirijo al ponchador se encontraba el Sr. Vélez en el mismo y le digo "yo no pensé que me iba a dar" y el Sr. Vélez me responde: "Poncha, vete tranquilo, atiéndete la herida y tómate fotos y escribe lo que pasó y nos vemos el lunes" Así mismo lo escuché, ponché y me fue hacia mi residencia.

Yo Emanuel Feliciano, siempre he sido una personal neutral, tranquila y tolerante ante toda situación. Nunca he tenido problemas dentro de la compañía

ni fuera de la misma. He sido tolerante, he actuado con paz y serenidad ante los acosos, humillaciones y comentarios del Sr. Medina hacia mi persona los cuales han sido constantes durante varios meses. Y aun así he tratado de llevar la paz con todos mis compañeros. La agresión del Sr. Medina hacia mí fue con rabia ante la exposición de una inquietud hacia el gerente y la misma ya estaba premeditada desde el momento en que cerró la puerta, ya que me agredió psicológicamente con sus expresiones y tono de voz alta y en adición físicamente, sin yo haberlo provocado para que me agrediera, ya que en el momento en que me paré de la silla luego de su contacto en mi brazo izquierdo fue para irme y evitar confrontación pero aun así él estaba decidido a cometer la agresión, yo sin intención de cometer una agresión contra él, ya que yo respeto a las personas mayores, y el por su edad hasta podría ser mi padre.

La agresión y acoso del Sr. Medina fue un acto ofensivo, cobarde, perjudicial y falta de respeto hacia mi persona y solicito a la compañía realice la investigación de este incidente y tome acción que sea necesaria, ya que me siento intimidado y amenazado por las expresiones y actitud de agresividad del Sr. Wilbert Medina." Por su parte, el testigo Sr. Waldemar Vélez testificó que el día de los hechos a eso de las 3:30 de la tarde se comienza a hacer los informes de cierre y la coordinación para el próximo día. Luego de un tiempo llegó a su oficina el Sr. Feliciano con una herida que le había hecho el Sr. Medina. Entonces se dirigió a la oficina donde está el Sr. Medina viendo al reclamante alterado y los ánimos caldeados en el área. Que el reclamante le indicó que había pasado lo

que tenía que pasar. Continuó testificando e indicó que el Sr. Luis Roche entró a su oficina alegando que el Sr. Medina lo había amenazado. El lunes por la mañana el Sr. Feliciano se reportó al Fondo del Seguro del Estado. Por ultimo sostuvo que el querellante no negó la agresión hacia el Sr. Feliciano.

Por otro lado, la Unión sometió lo que fue marcado como exhibits 4 de esta, y de una lectura y análisis del mismo surgen diferencias en la versión ofrecida por el Sr. Feliciano. De entrada indicamos que el documento fue producto de una investigación realizada por el Sr. Waldemar Vélez, testigo de la Compañía. En dicho informe aparecen de forma resumida las versiones de lo ocurrido y dadas por tres empleados, los cuales no fueron traídos como testigos a la vista de arbitraje. Dicho documento a pesar de ser objetado por la Compañía entendemos es una pieza importante para darnos una idea de lo ocurrido el día de los hechos. Veamos. De dicho informe no surge que el reclamante haya comenzado la pelea ni que agrediera al Sr. Feliciano de la manera que él señala. Del mismo se desprende un ambiente de relajó en el lugar de trabajo, que no se puede determinar quien comenzó la pelea y que los dos participaron. Podemos concluir que en efecto hubo una confrontación física entre los dos empleados.

De hecho en la carta de suspensión dada al Sr. Emmanuel Feliciano se indica y citamos: "El 20 de diciembre de 2014, usted violentó las normas de conducta de la Empresa, cuando se envolvió en una discusión donde le habló palabras soeces a otro compañero indicando: "Eres un mamao". Continuaron el altercado y siguieron discutiendo hasta que se agredieron físicamente dentro del

área de trabajo y en horas laborables. Los demás compañeros tuvieron que intervenir para separarlos y evitar que se hicieran un daño mayor.”³

No obstante, a pesar de haber ocurrido una pelea entre dos empleados la Compañía procedió a aplicar medidas disciplinarias distintas. A uno lo suspendió por un periodo de veinte (20) días laborables y al reclamante se le aplicó como medida disciplinaria el despido. La propia carta de suspensión dada al Sr. Feliciano derrota la versión de los hechos ofrecida por este y pone en entredicho la conducta de la Compañía al momento de disciplinar por lo ocurrido. No obstante, la Compañía utilizó como razón para aplicar el despido el que al empleado reclamante se le aplicó la Regla de Conducta 60 la cual indica que el ser encontrado culpable por cualquier delito grave o menos grave que envuelva depravación moral o cualquier conducta que lo descalifique para el puesto que ocupa.⁴ De un análisis concluimos que la conducta no implica depravación moral que menciona la regla pues esta significa degeneración o entrega a comportamientos viciosos o que se apartan de la moral y las costumbres. Aun cuando pelea en el trabajo no es una costumbre aceptada en nuestra sociedad creemos que la regla no se refiere a ese tipo de conducta, pues se entiende como conducta depravada aquellas que son viciosas y pervertidas, en general a los que cometen crímenes aberrantes como violar o matar con sadismo sin sentir remordimiento. Por lo que nos queda la otra parte de la regla la cual indica cualquier conducta que lo descalifique para el puesto que ocupa. Por otro

³ Exhibits 1 de la Unión.

⁴ Exhibits 9 de la Compañía.

lado, de la propia actuación de la Compañía no podemos concluir que la pelea es una conducta por la cual se descalifica a un empleado para su puesto pues al Sr. Feliciano solo se le aplicó una suspensión de empleo y sueldo de veinte (20) días. De la prueba sometida en la vista de arbitraje surge que ambos empleados se agredieron en el área de trabajo. El único hecho distinto entre ambos fue que el Sr. Feliciano acudió a radicar una querrela en el Tribunal y que dicho proceso produjo una sentencia por un delito menos grave, lo cual conllevó una multa de quinientos (500) dólares. No obstante, en nuestro foro estamos para determinar si el despido del reclamante estuvo o no justificado y de la prueba documental como testifical sometida concluimos que el mismo no fue justificado. La prueba sometida por la querrellada es una contradictoria que derrota la justeza de la medida disciplinaria impuesta. Si bien el patrono en su alegato nos trae los elementos de la justa causa entendemos que el despido fue producto del mero capricho de este, pues al otro empleado ante una conducta igual, solo se le aplicó una suspensión de empleo y sueldo. Lo que procedía es igual medida disciplinaria que la impuesta al Sr. Feliciano, o sea, una suspensión de empleo y sueldo de veinte (20) días.

Ahora pasaremos a determinar cuál es el remedio adecuado en este caso.

En cuanto al remedio Nuestro Tribunal Supremo en C.O.P.R. v. S.P.U. 333, nos dice y citamos: "No es la primera vez que este Tribunal se enfrenta a esta controversia. En el pasado, mediante Sentencia y divididos en criterios, un número de miembros de este Foro reconoció que un árbitro tenía facultad para

conceder el remedio de la reposición de un empleado en su antiguo puesto y el cobro de los salarios dejados de percibir mientras estuvo destituido injustificadamente, porque así lo dispone una lectura integral y expresa del convenio colectivo. En aquella ocasión, la distinguida compañera y Juez Asociada, Hon. Anabelle Rodríguez Rodríguez, mediante una opinión de conformidad, a la cual se unieron el distinguido Juez Presidente, Hon. Federico Hernández Denton, y el Juez Asociado, Hon. Jaime B. Fuster Berlingeri, expuso lo siguiente:

...cuando el convenio colectivo, claramente ordena que el laudo sea conforme a derecho, sin más, el remedio exclusivo tiene que ser lo que la (Ley Núm. 80, supra) provee; es decir, la mesada.

Si por el contrario, el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión no requieren que el laudo sea conforme a derecho y guardan silencio respecto a la facultad remedial del árbitro, éste podrá conceder el remedio que estime procedente, incluyendo la reposición y la paga atrasada. Ello necesariamente debe ser así ya que los árbitros tienen amplia latitud para la confección de remedios que adelanten los objetivos plasmados en el convenio colectivo. Esta facultad está subsumida dentro de su capacidad para formular el remedio apropiado. H.I.E.T.E.L. v. Celulares, supra, págs. 30-31.(27)

Lo anterior da paso a tres posibilidades, a saber: (1) que el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión no condicionen el laudo para que se emita conforme a derecho y que tampoco dispongan las facultades remediadoras del árbitro; (2) que el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión condicionen el

laudo para que se emita conforme a derecho, y que expresamente dispongan que el árbitro puede conceder remedios adicionales como, por ejemplo, la reposición en el empleo y el cobro de salarios dejados de percibir, y (3) que el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión exijan que el laudo sea conforme a derecho, pero que nada diga sobre los poderes del árbitro para diseñar remedios.”

En el caso de autos, tal como nuestro Tribunal Supremo se expresa en H.I.E.T.E.L. v Celulares, si nuestro análisis concluyera con una evaluación de las disposiciones antes transcritas, habría que concluir necesariamente, que constituyó un error del árbitro ordenar la reposición del empleado a su puesto con el pago de los haberes dejados de percibir. Aquí, el lenguaje del Artículo 54, Sección 7 nos habla claramente de que el laudo tiene que ser conforme a derecho. Sin embargo, igual que en el caso de Celulares, también en su Artículo 5 – Descuento de Cuotas, Sección 2 b dispone y citamos: “ .. En todos los casos de suspensión o despido en que un árbitro, tribunal u organismo administrativo determinare que la suspensión del empleado o el despido no estuvo justificado y ordenare la reposición del empleado con los salarios dejados de percibir total o parcialmente en los casos de despido, u ordenare el pago total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la suspensión,”

En dicho caso de Celulares el Tribunal Supremo en Opinión de Conformidad de la Hon. Juez Asociada Rodríguez Rodríguez a la cual se le unió el Hon. Juez Presidente Sr. Hernández Denton y el Hon. Juez Asociado Fuster Berlingeri se indicó y citamos: “Una lectura armónica de las cláusulas

contractuales antes transcritas pone de manifiesto la intención de las partes firmantes del convenio colectivo de reconocer la facultad del árbitro para ordenar un remedio abarcador que el contemplado en la Ley Núm. 80. Con esta interpretación nos atenemos al sentido común y usual del lenguaje utilizado en el convenio. Llegar a la conclusión contraria dejaría sin efecto las referidas cláusulas que representan la voluntad de las partes una vez concluido el proceso de negociación colectiva. De esta forma, interpretamos el convenio colectivo de forma razonable haciendo efectiva la intención de las partes.”

Por los fundamentos antes expuestos procede que emitamos el siguiente

Laudo:

El despido del reclamante estuvo injustificado. Se reduce la medida disciplinaria a veinte (20) días de suspensión y se ordena la reposición del empleado a su puesto y el pago de los haberes dejados de percibir por el tiempo que excedió la suspensión impuesta. Además, se ordena el pago del 15% de honorarios de abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 26 de mayo de 2016.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de mayo de 2016 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:


LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
COND. MIDTOWN OFIC. 204
AVE. PONCE DE LEÓN
HATO REY PR 00918

SR. JOSÉ PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SR. EDWARD SÁNCHEZ GAUTIER
PRESIDENTE
UIET
CALLE 31 S.O. #753
SAN JUAN PR 00921

LCDO. ANTONIO GARCÍA RAMÍREZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA. GLORIA CASANOVA BERRIOS
SARGENTO DE ARMAS - UIET
URB LAS LOMAS
753 CALLE 31 SO
SAN JUAN PR 00921


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III