

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

PUERTO RICO TELEPHONE CO.
(PRTC) / CLARO
(la Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)
(la Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: **A-16-729**

SOBRE: **SUSPENSIÓN 30 DÍAS**
(REPARACIÓN AVERIA) - SR. HÉCTOR
MARTÍNEZ

CASO NÚM.: **A-17-921**

SOBRE: **DESPIDO (VIOLACIÓN**
REGLAMENTO DISCIPLINA) -
SR. HÉCTOR G. MARTÍNEZ RIVERA

ÁRBITRO: **JORGE L. TORRES**
PLAZA

INTRODUCCIÓN

Las vistas de las presentes controversias se celebraron el lunes, 25 de junio de 2018, a las 8:30am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 10 de agosto de 2018, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por la PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY, INC. / CLARO, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: los Sres. Víctor Morales y Miguel Rolón; y el Lcdo. Héctor Santaella Santé, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS, en adelante denominada, “la Unión” comparecieron: la Sra. Gloria Casanova, oficial; el Sr. Héctor Martínez, querellante; y el Lcdo. Nino C. Martínez Bosch, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación.

POR LA UNIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine conforme al convenio colectivo aplicable en el caso de suspensión y despido respectivamente si las mismas fueron aplicables de manera razonable y conforme a los mejores corolarios del derecho laboral.”

POR LA COMPAÑÍA:

“Que este Honorable Foro determine si la suspensión de treinta (30) días del 24 de julio de 2015 y el despido del 3 de agosto de 2016 del querellante Héctor Martínez estuvieron justificados o no de acuerdo a la prueba desfilada en la vista, el Convenio Colectivo vigente entre las partes, el Reglamento de Disciplina, el Manual de Ética, Normas Generales de Conducta, Código de Conducta Empresarial, y el derecho aplicable. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.”

Luego de evaluar, analizar y aquilatar la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

“Que el árbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días y el despido del Sr. Héctor Martínez estuvieron justificados. De no estarlos, el árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Unión reconoce 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 14 ANTIGÜEDAD

Sección 1

Se entenderá por antigüedad el tiempo total de servicio acreditado por la Compañía a un empleado. Tiempo acreditado será todo el tiempo de jornada regular que un empleado haya trabajado en forma continua para la Compañía así como todas las licencias con sueldo. Las licencias sin sueldo que se les concedan a los miembros de la Junta de Directores de la Unión durante los términos para los cuales hayan sido electos se les acreditarán a su antigüedad en la Compañía.

Sección 2

Los derechos de antigüedad caducarán por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia
- b. Despido
- c.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 31 de enero de 2014 al 30 de enero de 2021.
2. Exhibit II, Conjunto - Reglamento de Disciplina de 1 de abril de 2006
3. Exhibit III, Conjunto - Normas Generales de Conducta.
4. Exhibit IV, Conjunto - Código de Conducta Empresarial.
5. Exhibit V, Conjunto - Manual de Ética.
6. Exhibit VI, Conjunto - Reglamento de Disciplina firmado por el Sr. Héctor Martínez el 3 de diciembre de 2010.

7. Exhibit VII, Conjunto - Información de ATAS y RSB.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Carta de suspensión de treinta (30) días de 24 de julio de 2015.
2. Exhibit II, Compañía - Código de Disposición Planta Externa.
3. Exhibit III, Compañía - Inspección de Calidad para Trabajos Realizados por Instaladores-Reparadores.
4. Exhibit IV, Compañía - Foto la cual refleja contador luz. (Anejo)
5. Exhibit V, Compañía - Reporte Diario de Tiempo - Labor, del Sr. Héctor Martínez de 6-8-2015.
6. Exhibit VI, Compañía - Memo de 3 de agosto de 2016 suscrito por el Sr. Arnaldo Tejedor y dirigido al Sr. Héctor Martínez.
7. Exhibit VII-A, et.al., Compañía - Memo de 15 de abril de 2016 suscrito por el Sr. Arnaldo Tejedor y dirigido al Sr. Héctor Martínez.
8. Exhibit VIII-A, et.al., Compañía - Inspección de Calidad para Trabajados Realizados por Instalador de 6-12-2016.
9. Exhibit IX, Compañía - Reporte Diario de Tiempo - Labor de 7-8-2016.
10. Exhibit X, Compañía - Memo de 24 de julio de 2015 suscrito por el Sr. Arnaldo I. Tejedor y dirigido al Sr. Héctor Martínez.

OPINIÓN

Nos compete resolver en las controversias de marras si la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días y el despido del Sr. Héctor Martínez estuvieron o no justificados.

Sostiene la Compañía que las acciones disciplinarias estuvieron justificadas, ya que el Querellante incurrió en serias violaciones crasas al Reglamento de Disciplina, Normas Generales de Conducta y el Convenio Colectivo redundando en justa causa para las acciones tomadas.

De otro lado, la Unión sostiene que la suspensión de empleo y sueldo así como el despido no estuvieron justificados, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para sostener su caso presentó al Sr. Orlando Cruz Serrano. Éste declaró que se desempeña como Gerente de Distrito; que lleva alrededor de seis (6) años; que supervisa las posiciones de reparador, instalador, frameworker, entre otras; que el instalador-reparador instala servicio de voz y data; que verifica los predios del cliente; que el 24 de julio de 2015 se suspendió al Sr. Héctor Martínez por treinta (30) días; que los trabajos realizados asignados al señor Martínez denotan múltiples deficiencias; que en adición el señor Martínez informó trabajos cuando no los había realizado y/o los había realizado en menos tiempo del que conllevaba el mismo; que en múltiples ocasiones para que mejorara su conducta se le aplicó acciones disciplinarias a tono con el Manual de Disciplina; que en carta de 30 de agosto de 2016 se procedió a despedir al señor Martínez.

Luego, la Compañía presentó al Sr. Arnaldo Tejedor. Éste declaró que lleva en Claro desde 1990; como supervisor lleva alrededor de ocho (8) años; que fue supervisor

del señor Martínez; que tuvo que realizar unas inspecciones por trabajo no realizado por el señor Martínez, encontrando una serie de deficiencias; que la suspensión de treinta (30) días fue originada por él.

La Unión, por su parte, presentó al Sr. Héctor Gabriel Martínez Rivera. Éste declaró que trabajó para la Compañía desde 2010; que se desempeñó como instalador-reparador; que determinados trabajos no se pudieron realizar porque no había internet; que había averías y no se podían realizar trabajos.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido, dándole la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

¹ ElKouri & ElKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

² *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres v. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa v. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señalo:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía demostró de manera clara, contundente e inequívoca, que el Querellante incurrió en la conducta imputada; en la violación al Reglamento de Disciplina, a las Normas Generales de Conducta, así como en el desempeño de su trabajo. Dicha prueba demostró que se configuró la justa causa³ para el despido del Querellante.

El Convenio Colectivo, en adición, es claro y diáfano en lo que a este respecta. Así se desprende de su Artículo 3, en el que dispone que la Compañía tiene “el derecho de disciplinar empleados y, establecer reglas razonables de disciplina.” De igual manera, en su Artículo 14 hace mención de la razón por la cual el empleado pierde su antigüedad: DESPIDO.

³ *The Common Law of the Workplace* - The view of Arbitrators, National Academy of Arbitrators, Theodore J. St. Antoine, Ed., BNA, Washington D.C., pág. 164 et.seq.

La Unión presentó al Querellante para dar su versión de lo ocurrido. Éste intentó demostrar que no incurrió en la conducta(s) imputada(s); nada más lejos de la realidad. Éste de forma desatinada no logró derrotar lo imputado por su Patrono ni logró probar su postura.

En las controversias de autos quedó evidenciado que al Querellante se le brindaron innumerables oportunidades para que corrigiera su conducta a través de la disciplina progresiva y éste no supo aprovechar las mismas. La glosa jurídica y los árbitros⁴ en sus decisiones han sido expletivos sobre el particular.

En ausencia que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tono con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días y el despido del Sr. Héctor G. Martínez Rivera, estuvieron justificados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de agosto de 2018.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

⁴ *Condado Plaza Hotel Casino*, Caso Núm. A-1566, Elizabeth Guzmán Rodríguez; *Puerto Rico Telephone Co.*, Caso Núm. A-5-8, María Pérez Sierra; *Heede International*, Caso Núm. A-2-141, Jorge A. Farinacci; *Block Drug Co.*, Caso Núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; *J.R.T. vs. Vigilantes, Inc.*, 125 DPR (1990); y *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62 (1987).

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 29 de agosto de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR EDWARD SANCHEZ GAUTIER
PRESIDENTE
UIET
URB LAS LOMAS
CALLE 31 SO 753
SAN JUAN PR 00921

SRA GLORIA CASANOVA
OFICIAL
UIET
URB LAS LOMAS
CALLE 31 SO 753
SAN JUAN PR 00921

LCDO NINO C MARTINEZ BOSCH
EXCETIVE BUILDING
623 AVE PONCE DE LEON STE 1005-B
SAN JUAN PR 00917

SR JOSE F PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SR MIGUEL ROLÓN
OFICIAL
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO HECTOR SANTAELLA SANTE
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507
TEL 759-3804 FAX 250-7565



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III