

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**

(UNIÓN)

v.

PUERTO RICO TELEPHONE, CO
/CLARO
(PATRONO)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-21-382

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
VIOLACIÓN AL REGLAMENTO DE
DISCIPLINA, SR. HÉCTOR
CALDERÓN SANTIAGO**

**ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 10 de mayo de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, la Unión Independiente de Empleados de Telefónicos (UIET), en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Nino C. Martínez Bosch, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge L. Medina, Sargento de Armas de la UIET y el Sr. Héctor J. Calderón Santiago, querellante y testigo.

Por la parte querellada, Puerto Rico Telephone Co., en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Julián R. Rodríguez Muñoz, asesor legal y portavoz; el Sr. Héctor Martínez Cruz, representante de la empresa y testigo; el Sr. Rubén Rivera Rosario, Supervisor en el área de Distribución y testigo.

A ambas partes, se les permitió presentar toda la prueba que tuvieran a bien someter en apoyo a sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 20 de junio de 2022, fecha en que venció el término concedido para radicar memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar presentaron proyectos por separado, a saber:

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión de diez (10) días aplicada al Sr. Calderón estuvo justificada y en lo particular, si la misma fue razonable una vez apreciados los hechos del caso.[SIC]

POR EL PATRONO:

Que este Honorable Foro determine, en virtud de que la propia Unión admitió en su Querrela y en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro presentada ante este

Honorable Foro que el querellante Héctor Calderón cometió la negligencia de dejar mal ubicados los equipos celulares, si la suspensión de diez (10) días impartida al querellante el 30 de septiembre de 2020, estuvo justificada o no de acuerdo a la prueba desfilada en la vista, el Convenio Colectivo vigente entre las partes, el Reglamento de Disciplina de la PRTC, y cualquier otra normativa o política de la PRTC pertinente a los hechos del caso, y el derecho aplicable. El laudo emitido debe ser conforme a derecho. [sic]

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de la evidencia admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el Sr. Héctor Calderón Santiago incurrió en las faltas números 23, 29 y 34 del Reglamento de Disciplina y si la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días impuesta a éste, el 30 de septiembre de 2020, estuvo justificada o no. De resolver que no estuvo justificada, el Árbitro proveerá el remedio adecuado. De ser justificada, desestimar la querella.

¹ Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

b) 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(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.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO III 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.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 31 de enero de 2014 hasta el 30 de enero de 2021, Puerto Rico Telephone y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos. Exhibit 1 conjunto.

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 VI COOPERACIÓN DE LA UNIÓN

Sección 1

La Unión, 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 de producción.

ARTÍCULO VII LA PRODUCTIVIDAD

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

A esos efectos, la Unión acuerda que los empleados unionados se comprometerán a cumplir con las normas y estándares establecidos por la Compañía de conformidad con el Artículo 3 (Derechos de la Gerencia) y las agencias que regulan sus operaciones sobre producción, asistencia, puntualidad, eficiencia, efectividad, con orden y disciplina. Todo de acuerdo al Artículo 6, Cooperación de la Unión.

La Compañía hará todo el esfuerzo posible para proveer los medios y recursos necesarios para que los empleados puedan lograr los objetivos de productividad establecidos.

B. REGLAMENTO DE DISCIPLINA

NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Falta #23- Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, hacer llamadas personales, textear, enviar o leer correos electrónicos o utilizar el internet, para asuntos no relacionados al trabajo usando el equipo de la Compañía o el suyo propio. Dejadez o falta de interés en el desempeño de sus deberes.

EN PRIMERA FALTA:

Desde: Reprimenda Escrita

Hasta: Suspensión de 15 días

Falta#29- Violar las prácticas o políticas administrativas, procedimientos departamentales, Políticas de Gobierno Corporativo o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía.

EN PRIMERA FALTA:

Desde: Reprimenda Escrita

Hasta: Suspensión de 15 días

Falta#34- Mal manejo, retención indebida, uso no autorizado o dejar de proteger propiedad, equipo, herramientas, materiales, computadoras u otro valor de la Compañía.

EN PRIMERA FALTA:

Desde: Suspensión de 5 días

Hasta: Suspensión de 15 días

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

Exhibit 1 - Convenio Colectivo aplicable a la controversia, vigente desde el 31 de enero de 2014 hasta el 30 de enero de 2021, entre la Telefónica de Puerto Rico y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos.

Exhibit 2: Carta de suspensión entregada al querellante el 30 de septiembre de 2020, por su supervisor, Sr. Rubén Rivera Rosario.

Exhibit 3 (a): Acuse de recibo del Reglamento de Disciplina del 1ro de abril de 2006, firmado por el Sr. Héctor J. Calderón, querellante, el 17 de mayo de 2013.

Exhibit 3 (b): Acuse de recibo del Reglamento de Disciplina del 1ro de octubre de 2019, firmado por el Sr. Héctor J. Calderón, querellante, el 27 de septiembre de 2019.

Exhibit 4: Acuse de Recibo del Manual de Normas de Conducta y el Manual de Ética de la PRTC, firmado por el Sr. Héctor Calderón, querellante, el 17 de mayo de 2013.

Exhibit 5: Carta del Sr. Miguel A. Rolón, Administrador de Asuntos Laborales con fecha de 2 de octubre de 2020, dirigida a al Sr. Víctor Santiago, presidente de la UIET, para discutir en tercera etapa la querrela de autos

Exhibit 6: Carta de la Sra. Nyvia Rivera Soto, Vice-presidenta de la UIET con fecha de 19 de octubre de 2020, dirigida al Sr. Miguel Rolón, solicitándole los videos de seguridad del día de los hechos que motivaron la querella.

Exhibit 7: Citación por Violación al Reglamento de Disciplina, suscrita por el Rubén Rivera, supervisor del querellante el 23 de septiembre de 2020.

Exhibit 8: Descripción del puesto y las Funciones Esenciales del puesto de Encargado de Materiales.

Exhibit 9: Hoja de Entrega de Materiales utilizada por el querellante el 4 de septiembre de 2020, en el CAC de Arecibo.

Exhibit 10: Normas Generales de Conducta de la PRTC.

Exhibit 11: Carta de la Sra. Nyvia Rivera Soto, Vice-presidenta de la UIET, dirigida al Sr. Freddy Martínez, Director de Relaciones de Empleados, solicitándole discutir la querella.

Exhibit 12: Reglamento de Disciplina.

Exhibit 13: Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro.

B. PATRONO

Exhibit 1: Minuta de Reunión de 28 de enero de 2019, con el personal del Área de Distribución, firmada por el querellante.

C. UNIÓN

Exhibit 1 - Fotos de Cajas de Empaque.

Exhibit 2: Copia de la Hoja de Movimiento de Equipo utilizada el 3 de septiembre de 2020, en el CAC de Arecibo.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de diez (10) días impuesta al Sr. Héctor Calderón Santiago, por hechos alegadamente ocurridos entre viernes 4 y lunes 7 de septiembre de 2020, estuvo justificada o no.

El señor Calderón se desempeña como Encargado de Materiales para la Puerto Rico Telephone Company, en el Almacén Central de la empresa ubicado en Barrio Palmas, en Cataño. Su supervisor inmediato es el Sr. Rubén Rivera Rosario. El Patrono alegó que la medida disciplinaria estuvo justificada, ya que el empleado había incurrido en violación al Reglamento de Disciplina, específicamente en las faltas números: 23, 29 y 34.

El Patrono, para sostener los hechos imputados en la notificación de suspensión de 30 de septiembre de 2020, presentó el testimonio del Sr. Héctor Martínez Cruz, Administrador de Asuntos Laborales. Éste testificó que, de acuerdo a su posición fue el revisor y custodio del expediente de investigación que dio base a la medida disciplinaria impuesta al querellante. Que su trabajo consistió en que el expediente investigativo estuviese completo previo a la imposición de la medida disciplinaria y coordinar con el Representante Legal del Patrono la entrega del mismo y que éste pudiera reunirse con el

supervisor inmediato del querellante para preparar el caso para arbitraje. Su conclusión de que la medida disciplinaria fue justificada, no estuvo basada en conocimiento propio y personal del caso, sino más bien en la admisión realizada por la Unión en la Tercera etapa del Procedimiento para Querellas³ y en la Solicitud de Designación de Árbitro⁴.

Como segundo testigo, el Patrono presentó el testimonio del señor Rubén Rivera Rosario, Supervisor del Área de Distribución y Supervisor Inmediato del querellante, quien también testificó sobre el incidente ocurrido. De acuerdo a su testimonio, el viernes, 4 de septiembre de 2020, el querellante tenía asignado la ruta de Arecibo, la cual incluía entregar ocho (8) cajas de mercancía en el Centro de Atención al Cliente, (CAC), de Arecibo, pero éste solo entregó siete (7) de las referidas ocho (8) cajas asignadas a dicho centro. Éste adviene en conocimiento de lo sucedido porque el lunes, 7 de septiembre de 2020, la persona encargada de atender las devoluciones, créditos y equipo para decomisar y reparar le indicó que había una caja sin identificar. Inmediatamente éste procedió a abrir dicha caja y, al utilizar el "scanner", pudo identificar que la caja había salido el viernes dentro de la ruta del querellante para ser entregada en el CAC de Arecibo. La referida caja contenía siete (7) celulares Samsung Galaxy A71, cuatro (4) color azul y tres

³ Véase Exhibit 11, conjunto.

⁴ Véase Exhibit 13, conjunto

(3) color plata, con un valor aproximado de \$2,000.00. Éste confrontó al querellante con el hallazgo el cual alegadamente, le indicó que no recordaba haber devuelto esa caja del CAC de Arecibo, que a su mejor entender había realizado todas las entregas para ese centro. Que el haber ubicado esa caja con dicho equipo, en el lugar para reparar o decomisar, pudo provocar la pérdida del equipo valorado en \$2,00.00, y además, afectar la ventas del CAC de Arecibo.

La Unión, por su parte, alegó, en síntesis, que la medida disciplinaria impuesta al querellante fue una desproporcionada en la medida que el equipo no se perdió y solo se ubicó en el lugar equivocado. Como parte del desfile de su prueba, presentó el testimonio del señor Calderón, éste testificó que el proceso de carga de mercancía se realiza el día previo a la entrega con tres personas, en el cual se verifica y se cuenta la mercancía, previo a cerrar las cajas y dejarlas en el área correspondiente de acuerdo a la ruta asignada. Este testificó que cuando realiza las entregas en los centros asignados, son los gerentes de dichos centros los encargados de contar la mercancía y no él propiamente.

Contando con el testimonio y contención de las partes nos disponemos a resolver.

En el caso de autos el Patrono le imputó al Querellante las faltas al Reglamento de Disciplina #23, #29 y #34. De los testimonios vertidos y la prueba presentada podemos concluir los siguientes hechos:

1. Las partes rigen su relación al amparo de un Convenio Colectivo negociado y firmado entre las partes.
2. En el caso de autos, el señor Calderón tenía pleno conocimiento de las normas de la empresa contenidas en el Reglamento de Disciplina⁵; el Manual de Normas Generales de Conducta⁶; y el Código de Conducta Empresarial⁷, ya que oportunamente recibió copia de dichos documentos.
3. El 28 de enero de 2019, el señor Calderón participó de una reunión⁸ en la cual se repasó el Procedimiento en el área de Distribución y en el cual se les recordaba a los Encargados de Almacén su responsabilidad en la verificación y conteo de la carga tanto al recibo del almacén y al momento de entrega.
4. El señor Calderón en su testimonio nunca negó el hecho de haber ubicado la caja de equipos celulares en el lugar equivocado en el área de equipos usados para reparación o decomiso.
5. El señor Calderón en su testimonio admitió que cuando fue confrontado por su supervisor con los hallazgos de la investigación, recibió la oportunidad de dar su versión de los hechos. Luego, éste le dio a escoger la severidad de la medida

⁵ Véase Exhibit Conjunto 3(a) y 3(b)

⁶ Véase Exhibit Conjunto 10

⁷ Véase Exhibit Conjunto 4

⁸ Véase Exhibit Patrono 1

disciplinaria. Cinco (5) días si aceptaba su error y negligencia, y de diez (10) días si no lo aceptaba. Éste en ese momento no aceptó su negligencia.

6. La Unión como su representante exclusivo, desde la radicación de la querrela en tercer paso y la Solicitud de Designación de Árbitro, **admitió negligencia** en el hecho de dejar mal ubicados los equipos celulares.
7. La contención de la Unión es a los efectos de que la medida disciplinaria aplicada fue desproporcionada, dado a que la empresa no tuvo pérdidas económicas.

Es harto conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Esta doctrina quedó claramente establecida en el caso J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo de Puerto Rico, expresó lo siguiente:

La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba es al 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 su 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.

Por otro lado, en la práctica del arbitraje obrero-patronal, los tratadistas han establecido que, toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber⁹: Si hubo justa causa para imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida; y de haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesto al quejoso.

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales¹⁰; si el empleado cometió la falta que se le imputa; si se le concedió un debido proceso al empleado; y si la medida disciplinaria fue razonable. Bajo estos preceptos tenemos que concluir que el Patrono cumplió con cada uno de ellos. Éste demostró que el obrero cometió todas las faltas imputadas, ya que realizó una investigación y se le permitió al querellante dar la versión de sus hechos y la medida disciplinaria fue razonable acorde al Reglamento de Disciplina.

En el presente caso, el Patrono impuso una suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días dado a las faltas imputadas. El Reglamento de Disciplina, establece para cada infracción, desde una medida disciplinaria mínima hasta una máxima, dependiendo de los hechos particulares de cada caso.

⁹ El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 209, autor Demetrio Fernández.

¹⁰ Ibid, página 210.

En las faltas #23 y #29, el Reglamento provee desde una Reprimenda escrita hasta suspensión de quince (15) días. En la falta #34, el Reglamento provee para la suspensión de cinco (5) hasta quince (15) días.

La Unión entiende que la suspensión de diez (10) días fue una excesiva, empero en lo que a esta contención respecta, es menester hacer mención de un dato sumamente relevante en este análisis, el querellante en su propio testimonio indicó que cuando su supervisor le dio la oportunidad de recibir una medida disciplinaria menos severa si aceptaba su error y negligencia, éste no la aceptó. Sin embargo, su representante exclusivo, en este caso, **la Unión, desde la radicación del tercer paso del Procedimiento para Querellas, aceptó la negligencia**, por lo cual no se puede ir contra los actos propios y decir que la medida disciplinaria fue desproporcionada, cuando la misma se aplicó acorde al Reglamento de Disciplina. El Querellante, conforme a la prueba ante nos, sin duda, exhibió negligencia en el desempeño de sus funciones y violó el Reglamento de Disciplina, y **más aún, su conducta constituyó también una violación a los Artículo VI y VII del Convenio Colectivo**. En dichos artículos, la Unión y sus miembros se comprometen a promover en todo momento y en lo más plenamente posible, un buen servicio y una operación eficiente. Por lo cual, la acción disciplinaria tomada por el Patrono, fue una justa y razonable dentro

de los parámetros establecidos en el Reglamento de Disciplina de la empresa, por consiguiente, no fue una arbitraria o caprichosa.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

VII. DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días impuesta al Sr. Héctor Calderón Santiago, **estuvo justificada por éste incurrir en las faltas núm. #23, #29 y #34 del Reglamento de Disciplina.**

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de junio de 2022.



IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 23 de junio de 2022 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

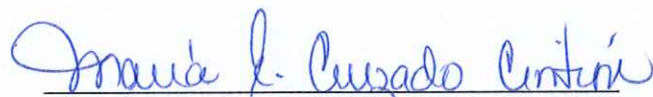
LCDO. NINO MARTINEZ BOSCH
lcdomartinezbosch@gmail.com

SR. VÍCTOR SANTIAGO RODRÍGUEZ,
PRESIDENTE – U.I.E.T.
secretaria@uietpr.org
querellas@uietpr.org

LCDO. JULIÁN R. RODRÍGUEZ MUÑOZ
PIETRANTONI MÉNDEZ & ÁLVAREZ LLP
jrodriguez@pmalaw.com

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

SRA. EIRA CONCEPCION LIZARDI
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
TELEFONICA DE PUERTO RICO
econcepcion@claropr.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA II