

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-2864

SOBRE: SUSPENSIÓN DE TREINTA DÍAS

SR. EDWIN MATOS SOTO

ÁRBITRO:

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se llevó a cabo el 23 de octubre de 2014, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. La controversia quedó sometida, para su resolución, el 12 de diciembre de 2014, fecha en que expiró el plazo para presentar los alegatos simultáneos.

Por la Puerto Rico Telephone Company, (PRT), en adelante "el Patrono o la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Pedro Busó García, asesor legal y portavoz; el Sr. Miguel Rolón, Administrador Laboral de la Compañía; y el Sr. Francisco Cabán Morales, supervisor y testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos de Puerto Rico (UIET), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Nino Martínez Bosch, asesor legal y portavoz; José Acosta, vicepresidente y portavoz; y el Sr. Edwin Matos Soto, querellante y testigo.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.¹

Patrono:

Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, las políticas de la empresa y el historial disciplinario del querellante, si la disciplina impuesta al querellante estuvo justificada. De determinar que lo estuvo, que cierre el caso con perjuicio. De determinar que no lo estuvo, el único remedio que puede proveer el Árbitro, conforme a una Estipulación firmada por las partes, es eliminar esta disciplina del expediente de personal del querellante.[Sic]

Unión:

Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, si la medida disciplinaria impuesta al querellante fue razonable. De determinar que es irrazonable, ordene la eliminación de su expediente personal. [Sic]

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y 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 Arbitraje, se determina que el asunto a resolver estriba en lo siguiente:

¹ Véase el Artículo XIII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente: ... "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."

Determinar si la suspensión de la que fue objeto el Sr. Edwin Matos Soto estuvo justificada conforme a la prueba desfilada o no. De determinar que no lo estuvo, emitir el remedio adecuado, de lo contrario, confirmar la medida disciplinaria impuesta.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES ²

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 asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, 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

² Exhibit Núm. 1 Conjunto - Convenio Colectivo aplicable; es el vigente desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

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

...

IV. DISPOSICIÓN REGLAMENTARIA PERTINENTE³

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTAS	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
...						
20. Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes.	Reprimenda escrita.	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	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.	Reprimenda escrita.	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
... 36. Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía.	Despido					
... 45. Conducta que afecte el buen nombre, refleje descrédito o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados.	Suspensión de 15 días	Despido	Despido			

³ Exhibit 5, Conjunto - Reglamento de Disciplina, del 1 de abril de 2006.

V. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba testifical y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se desprendieron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. El Sr. Edwin Matos Soto, aquí querellante, trabaja como reparador de mantenimiento de cables telefónicos, conocido como empalmador para la Compañía.
2. El Querellante ha laborado en la Compañía por espacio de diecinueve (19) años.
3. El Querellante recibió el Reglamento de Disciplina⁴ para la fecha del 18 de abril de 2006.
4. El 28 de noviembre de 2007, el Querellante acusó recibo del Código de Conducta Empresarial de la PRT⁵. En dicho recibo se hace constar, entre otras cosas, lo siguiente: "Entiendo que alguna violación a estos estándares puede conducir a una acción disciplinaria."
5. El señor Matos Soto recibió copia del Manual de Ética de PRTC⁶ para la fecha del 16 de septiembre de 1999.
6. El 12 de noviembre de 2009, el señor Matos Soto recibió la Hoja de Deberes⁷ de la plaza que ocupa.
7. El Sr. Francisco Cabán Morales, a la fecha de los hechos, era el supervisor del Querellante.

⁴ Exhíbit Núm. 5-B Conjunto.

⁵ Exhíbit Núm. 5-A Conjunto.

⁶ Exhíbit Núm. 5-C Conjunto.

⁷ Exhíbit Núm. 5-D Conjunto.

8. El señor Cabán Morales, es supervisor de línea telefónica y reparaciones, asignado al Departamento de Planta Externa, en el Departamento número 024, en los pueblos de Aguada, Añasco y Rincón.
9. El 11 de enero de 2012 (día de los hechos), el Sr. Edwin Matos Soto tenía asignadas las órdenes de servicio número 787-252-1948 y 787-868-5676 para el pueblo de Aguada. En el reporte de trabajo diario concluyó cerrando los correspondientes informes de trabajo con la clave 06-03 (cambio de hc), lo que significa que los clientes quedaron con servicio⁸. Dicho informe es completado por el empleado.
10. Es rutina del Sr. Cabán Morales, llamar a los clientes para la verificación del servicio. Al llamar, ambos clientes le indicaron que continuaban con problemas en su servicio de teléfono.⁹
11. El supervisor, al día siguiente de los hechos, visitó los dos (2) clientes en compañía del Querellante.¹⁰
12. Cuando llegaron a la primera orden de servicio número 787-252-1948, el Querellante le indicó al supervisor que había cerrado el reporte sin servicio, debido a que no sabía trabajar con DSL (digital subscriber loop), a pesar de que días antes el Querellante había solicitado al supervisor y éste le había entregado un "power inverter" para probar el DSL. Luego de verificar el circuito se

⁸ Exhibit Núm. 2 Conjunto y 3 del Patrono.

⁹ Exhibit Núm. 2 Conjunto.

¹⁰ Exhibit Núm. 2, 6 y 7 Conjunto.

encontró el par vivo con bobina, se reemplazó el par y el cliente quedo con servicio de DSL.

13. Cuando llegaron a la segunda orden de servicio número 787-868-5676, el Querellante le indicó al supervisor que el par estaba averiado, por lo que para resolver la avería le asignó un par con ruido. Después de cambiar el par nuevamente el cliente quedó con servicio y sin ruido.
14. Ambos casos fueron visitados y reparados por el Supervisor y el Querellante en dos (2) horas y cuarenta y cinco (45) minutos.
15. En el reporte de trabajo diario del 11 de enero de 2012, el cual constituye un documento oficial, el Querellante indicó que atendió las dos (2) órdenes de servicio en ocho (8) horas y los clientes habían quedado sin servicio de teléfono.¹¹
16. Tomando en consideración el historial del empleado, del cual surgió que este tenía conocimiento de las normas de la Compañía, así como las medidas disciplinarias previas impuestas al empleado por una conducta similar, el Patrono el 30 de enero de 2012, le notificó a este que estaba suspendido de empleo y sueldo por treinta (30) días.

¹¹ Exhíbit Núm. 2 Conjunto y 3 del Patrono.

17. Dicha suspensión fue efectiva del 30 de enero de 2012 hasta el 9 de marzo de 2012, por unas alegadas violaciones a las Reglas Número 20, 25, 36 y 45 del Reglamento de Disciplina, supra.¹²

18. El 19 de agosto de 2011, la Unión radicó la presente querrela ante este foro de arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, nos corresponde determinar si la suspensión por treinta (30) días de empleo y sueldo impuesta al Sr. Edwin Matos Soto, aquí querellante, por los hechos ocurridos el 11 de enero de 2012¹³, estuvo justificada o no de conformidad con la prueba y el Convenio Colectivo.

El Patrono alegó que la medida disciplinaria estaba justificaba toda vez que éste había incurrido en violación de las faltas imputadas. Para sustentar su posición, la Compañía presentó como testigo al Sr. Francisco Cabán Morales, supervisor del área de trabajo del querellante, quien habló sobre lo ocurrido, indicando que el Empalmador tiene el deber de darle el servicio adecuado a las líneas asignadas. El 11 de enero de 2012, el señor Matos Soto fue asignado a las órdenes de servicio número 787-252-1948 y 787-868-5676, al recibir las mismas entendió y no verbalizó que no podía llevar a cabo alguna de las órdenes. Sostuvo que el Querellante violó el Reglamento de Disciplina, ya que el empleado incumplió con las dos (2) órdenes de servicio indicando que él había

¹² Exhíbit Núm. 2 Conjunto.

¹³ Exhíbites Núm. 3 del Patrono y 2, 6, y 7 Conjunto.

cumplido con sus deberes y tareas y había puesto en servicio ambas órdenes, así lo indicó en su Reporte Diario de Tiempo¹⁴.

Por su parte, la Unión alegó que la suspensión de empleo y sueldo por un treinta (30) días impuesto al Querellante no estuvo justificada, ya que éste no incurrió en violación a las normas y políticas de la Compañía.

En este caso nos corresponde, en primera instancia, resolver si el querellante incurrió en la conducta imputada por el Patrono o no. De la carta fechada 11 de enero de 2012, suscrita por el Sr. Francisco Cabán Morales, se desprenden las razones que, alegadamente, tuvo la PRTC para imponer la sanción. Dicha carta en lo pertinente señaló lo siguiente:

El pasado 11 de enero de 2012, usted tenía asignado, solamente, dos (2) reportes de clientes sin servicio y culminó su día de trabajo cerrando los reportes 787-252-1948 y 787-868-5676 ambos con clave 06-03 (cambio hc) lo que se entiende que los clientes quedaron con servicio luego de usted reparar el mismo. Como es rutina de este servidor, llamé a ambos clientes para la verificación del servicio y ambos indicaron que continuaban con problemas en su servicio de teléfono. [Sic]

Al día siguiente, 12 de enero de 2012, este servidor se dio a la tarea de visitar ambos clientes en su compañía, adjunto resumen [Sic]

1. 787-252-1948- Cuando llegamos al IP-27, usted me indico que lo había cerrado sin servicio debido a que no sabía trabajar con DSL, aun cuando días antes usted solicitó y este servidor le entregó un "power inverter", el cual usted solicitó para probar DSL. Luego de verificar el circuito se encontró el par vivo con bobina, se reemplazó el par y el cliente quedo con servicio de DSL, en su presencia. [Sic]
2. 787-868-5676- Cuando llegamos al IP-12 este cliente, usted me indicó que dicho estaba averiado por lo que usted, para resolver le asignó un par con ruido. Le pregunté si su función como

¹⁴ Exhibits Núm. 3 del Patrono.

empalmador no era corregir la avería o solicitar ayuda de así requerirlo. Aun así, después de probar la cuenta exhaustivamente y cambiarle nuevamente el par el cliente quedo con servicio y sin ruido. [Sic]

Ambos casos fueron visitados y reparados en un lapso de 2 horas y 45 minutos, lo que a usted le tomo 8 horas el día anterior y dejó los clientes sin servicio. [Sic]

El 1 de diciembre de 2010 usted fue suspendido 20 días laborables, según acordada con la Unión, por violar las faltas 20, 22, 25, 31, 36, 51 y 53 del Reglamento de Disciplina. Además, el 1 de diciembre de 2009 fue suspendido 5 días por violar las faltas 20, 22 y 26 de dicho Reglamento. [Sic]

Con la conducta antes mencionada usted ha incurrido en la violación a las siguientes faltas del Reglamento de Disciplina. [Sic]

Falta # 20 Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus funciones. Tercera ofensa, despido. [Sic]

Falta # 25 Violar las practicas 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. Segunda ofensa, suspensión de 30 días hasta despido. [Sic]

Falta # 36 Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía. Segunda ofensa, despido. [Sic]

Falta # 45 Conducta que afecte el buen nombre, refleje descredito o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados. Primera ofensa, suspensión de 15 días hasta despido. [Sic]

Por tal motivo, procedo a aplicarle una suspensión de empleo y sueldo de 30 días laborables comenzando el lunes 30 de enero de 2012 hasta el 9 de marzo de 2012. Usted debe reportarse a trabajar el 13 de marzo de 2012, en su turno regular de trabajo. [Sic]

Espero que usted reflexione sobre su conducta, ya que de volver a incurrir en la misma conducta, usted podría ser despedido. [Sic]

...

Luego de aquilatar minuciosamente la evidencia presentada a la luz de las alegaciones de la unión, no albergamos ninguna duda de que el Querellante incurrió en la conducta imputada. Debemos señalar que en los casos que involucran cuestiones disciplinarias, como el que nos ocupa, 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 cuestiones 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 impuesto al quejoso. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales: 1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa, 2. si se le concedió un debido proceso al empleado, 3. y si la medida disciplinaria fue razonable. Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

En el campo obrero-patronal, los mecanismos utilizados en las acciones disciplinarias son específicos. La doctrina establece que en este tipo de caso el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Debemos señalar que conforme a lo dispuesto en el Artículo 3, supra, el Patrono posee el derecho de establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio.

En atención a dichos factores, y de conformidad con lo antes señalado, concluimos que el testimonio presentado por la Compañía, nos merece mayor validez y credibilidad, ya que notamos consistencia en lo declarado por el Supervisor Cabán Morales. También demostró la justificación de la medida disciplinaria impuesta; la razonabilidad de la misma; que el querellante había sido notificado, oportunamente, de las normas y procedimientos de la Compañía; y que este había violado dichas normas y procedimientos en varias ocasiones, por lo que había sido objeto de medidas disciplinarias previas. Dicho lo anterior, determinamos que el querellante incurrió en la conducta que le imputó el Patrono y quedó demostrado que la medida disciplinaria impuesta no fue una arbitraria ni caprichosa. A tales efectos, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la suspensión de treinta (30) días impuesta al Sr. Edwin Matos Soto, estuvo justificada. Se desestima la querrela incoada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 7 de junio de 2016.



LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 7 de junio de 2016 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ F. PULIDO FREGOSO
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. PEDRO BUSÓ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR. EDWARD SANCHEZ
PRESIDENTE UIET
URB. LAS LOMAS
753 S.O. CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

LCDO. NINO MARTÍNEZ BOSCH
EXECUTIVE BUILDING
623 AVENIDA PONCE DE LEÓN SUITE 1005-B
SAN JUAN PR 00917



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III