

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY (PRTC) (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚM. A-13-1629 SOBRE: SUSPENSIÓN POR VIOLACIÓN A LAS NORMAS ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
Y	
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET) (Unión)	

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 29 de agosto de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 20 de octubre de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR PUERTO RICO TELEPHONE, en lo adelante, "la Compañía": el Lcdo. Pedro Busó, representante legal y portavoz; el Sr. Jemsy Méndez, representante de PRTC, y los Sres. Juan Alemán e Ivonne Torres, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS, en lo adelante "la UIET": el Lcdo. Nino Martínez Bosch, asesor legal y portavoz; el Lcdo. Oscar Pintado, portavoz alterno; la Sra. Gloria Casanova, representante de UIET; y la Sra. Ruby Ortega, querellante.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, no obstante, cada una de estas sometió un proyecto sobre ese particular. Los mismos se detallan a continuación:

POR PUERTO RICO TELEPHONE:

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

POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS:

Que la Honorable Arbitro determine si, en primera instancia, procede la acción disciplinaria impuesta y si es o no razonable.

Luego de examinar ambas propuestas hemos determinado que la controversia a ser resuelta se encuentra perfectamente enmarcada en el proyecto presentado por la Compañía.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

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 entre ellos, 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, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo a los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato, o 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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Ruby Ortega Centeno, querellante en este caso, inició labores en Puerto Rico Telephone Co. en el año 2001. Al momento de ocurrir los hechos que serán

aquí dilucidados, ésta ocupaba un puesto en calidad de operadora en el Centro de Servicios de Operadores de la Puerto Rico Telephone Co.

2. El 9 de agosto de 2012, la Compañía emitió una comunicación escrita en la cual se orientaba a los empleados del área de servicio de operadores 411 a que los "coolers" y/o envases autorizados a estar en el área de trabajo tenían que ser de color transparente y sellados para evitar derrames, y su contenido, tenía que ser solamente agua.
3. El 25 de octubre de 2012 ocurrió un incidente entre la Querellante y su supervisora, la Sra. Ivonne Torres, relacionado a la directriz antes mencionada en relación al uso de recipientes de agua en el área de trabajo.
4. A la Querellante se le imputó la violación a las siguientes normas de Reglamento de Disciplina de la Compañía:
 - Falta 28 - Insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales. Segunda ofensa, despido.
 - Falta 25 - Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, normas generales de conductas, manual de ética, códigos de conducta empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía. Segunda ofensa, suspensión de 30 días hasta despido.

- Falta 22 - Suspender el trabajo sin permiso o exhortar o inducir a otro(s) empleado(s) a ello. Abandonar el trabajo o salirse de la ruta asignada en horas laborables sin permiso previo. Primera ofensa, Reprimenda escrita a suspensión de 15 días.
 - 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. Segunda ofensa, Suspensión de 30 días a despido.
5. A tales efectos, la Querellante fue sancionada con una suspensión de empleo y sueldo por 30 días, a ser cumplidos del 29 de octubre al 12 de diciembre de 2012.
6. El 29 de noviembre de 2012, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual reclamó que la suspensión de la Querellante no estuvo justificada, por lo que solicitó la eliminación de dicha sanción de su expediente.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia traída ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión impuesta a la Sra. Ruby Ortega estuvo o no justificada. La Compañía sostuvo que la reiterada insubordinación y falta de respeto manifestada por la Querellante hacia sus supervisores la hace merecedora de la sanción aplicada.

La Unión, por su parte, alegó que la Compañía actuó de manera caprichosa, arbitraria e irrazonable al sancionar a la Querellante, tratándola de manera distinta al resto del personal, y actuando de manera permisiva con otros empleados; por lo que entiende impropio la medida disciplinaria aplicada.

Conforme a la prueba testifical que desfiló en la vista, durante la mañana del 25 de octubre de 2012, la Querellante solicitó una autorización para ir al baño y regresó, aproximadamente, once minutos más tarde. De igual manera, la empleada Larissa Díaz solicitó autorización para salir, sin embargo, al regresar se dirigió hacia la Querellante llevando un galón de agua. Así las cosas, la supervisora Ivonne Torres le indicó a Díaz que no podía entrar al área de trabajo con dicho galón de agua, por lo que debía dejarlo afuera. Acto seguido, la Querellante se desconectó de su posición, tomó el galón de agua, y procedió a entrar al área de trabajo con el recipiente. A tales efectos, la Supervisora le indicó que no podía entrar el mismo a dicha área, aunque sí podía verter el agua en algún otro envase de menor tamaño, o bien, dejarlo en el área "incharge"¹. Luego de un intercambio de palabras, la Querellante le indicó a la Supervisora que se comunicaría con la Unión, por lo que se retiró del salón. Posteriormente, regresó e indicó que dejaría el galón de agua donde se le instruyó, en contra de su voluntad.

En la tarde de ese mismo día, se suscitó otro incidente. Esta vez con el Supervisor Juan Alemán, quien le llamó la atención a la Querellante por tener un vaso

¹ Mostrador donde se ubica el personal de supervisión.

verde, y sin tapa en el área de trabajo. Ésta, alegadamente, mostrando molestia se quejó con el Supervisor por la situación, y éste terminó por comprarle una botella de agua.

Como podemos observar, este caso posee varias vertientes, por lo que entendemos necesario evaluar cada una de las faltas imputadas por separado. En primer lugar, a la Querellante se le imputó incurrir en insubordinación y falta de respeto hacia sus supervisores. Conforme nos indicó en su testimonio la Sra. Ivonne Torres, la señora Torres manifestó su disgusto ante el incidente previamente relatado, de manera desafiante, altanera, y en un tono de voz alto. Sin embargo, luego de analizar el testimonio de la Querellante, podemos concluir que la manera poco moderada en la cual la misma se expresa es un rasgo de su personalidad, y no una falta de respeto. Quizás nos parezca que el tono de voz de la Querellante sea un poco estridente, pero ello no representa justa causa para imponerle una sanción disciplinaria.

En segundo lugar, a la Querellante se le imputó violar las prácticas, políticas administrativas, normas generales, etc. En cuanto a esta violación, coincidimos con lo indicado por la Unión cuando ésta nos señala que si bien es cierto que la Compañía había publicado normas de conducta relativas al uso de envases de agua en el lugar de trabajo, en ningún lugar de la comunicación se hace referencia a los galones de agua. La misma se limita a indicar que el envase a utilizar por el empleado debe ser transparente, sellado y tapado, para evitar que se produzca algún derrame en el equipo. Por ende, el

hecho de tener un galón de agua sobre el escritorio no representaba una violación a precepto alguno.

En tercer lugar, a la Querellante se le imputó suspender su trabajo sin autorización. Según surgió de los testimonios presentados, la Señora Ortega le informó a la Supervisora Torres su intención de comunicarse con algún representante de la Unión que pudiera atender la controversia suscitada, sin embargo, no se desprende que la Supervisora se haya negado a autorizar a la Querellante a que ejecutara dicha acción.

Finalmente, a la Querellante se le imputó haber incurrido en ociosidad, pérdida de tiempo durante horas laborables, dormirse, leer material no relacionado, llamadas personales, o falta de interés en su trabajo. Con respecto a esta falta, debemos señalar que no se presentó suficiente evidencia que sostuviera dicha imputación, por lo entendemos improcedente la misma.

Es medular que previo a imponer una sanción disciplinaria, el patrono efectúe una investigación cuidadosa dirigida a establecer que existen razones suficientes para imponer tal sanción, de lo contrario, se derrota la justa causa que deberá prevalecer en estos casos. Luego de analizar la prueba en su totalidad, podemos concluir que la controversia aquí surgida es el resultado del establecimiento de una norma de conducta imprecisa unido a la falta de equidad en la aplicación de la misma.

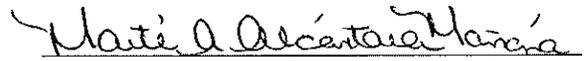
Así las cosas, sólo nos resta indicar lo siguiente:

LAUDO

La suspensión de treinta (30) días impuesta a la querellante, Ruby Ortega, no estuvo justificada. Se ordena la eliminación de dicha sanción del expediente de personal, a tono con la Estipulación firmada por las partes.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de febrero de 2015.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 20 de febrero de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

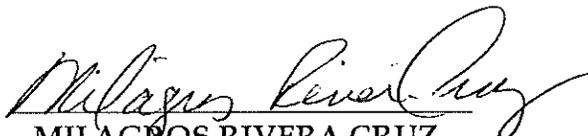
SR CARLOS RAMOS PÉREZ
PRESIDENTE UIET
URB LAS LOMAS
753 CALLE 31 SO
SAN JUAN PR 00921

SR JEMSY MÉNDEZ
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
HC-67 BOX 15094
BAYAMÓN PR 00956

LCDO NINO C MARTÍNEZ BOSCH
EXECUTIVE BUILDING
623 AVE PONCE DE LEÓN STE 1005-B
SAN JUAN PR 00917

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINÁS
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ PSC
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA