

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-15-14
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión)	SOBRE: SUSPENSIÓN
	ÁRBITRO: RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 15 de abril de 2016, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 15 de junio de 2016, último día para la radicación de los alegatos escritos. Compareció por la Compañía el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, Asesor Legal y Portavoz, como testigos la Sra. Viviana Pérez, Supervisora, la Sra. Aixa Díaz y la Sra. Gisela Mondecit. Por la Unión compareció el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Gloria Casanova, Representante de la Unión y la Sra. Rosa Santiago, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ El proyecto sometido por 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 el 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 la suspensión de la querellante del 4 de junio de 2014 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.

De acuerdo al Convenio Colectivo, el laudo a ser emitido deberá ser conforme a derecho.”

El proyecto sometido por la Unión lee como sigue:

“Determinar conforme a la evidencia y al Convenio Colectivo si la suspensión de la querellante estuvo o no justificada. De no estarlo que el Árbitro provea el remedio adecuado.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la suspensión de la reclamante estuvo o no justificada. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 3

DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y la 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 operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir 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.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

Falta #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.

Falta #13: Actos amenazantes, indecentes u obscenos, agresión, provocación, riña o desorden.

Segunda Ofensa desde suspensión de 15 días hasta despido.

Falta #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 norma establecidos por la Compañía

Segunda Ofensa desde suspensión de 30 días hasta despido.

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 desde suspensión de 30 días hasta despido.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y procedimiento para la resolución de las controversias. Además, en dicho convenio la Compañía retuvo el poder de administrar su negocio, promulgar un reglamento de conducta y aplicar medidas disciplinarias cuando entendiera que un empleado violara dichas normas.

Por su parte, el afectado con dichas acciones tiene el derecho de activar el procedimiento de querellas pactado para impugnar dicha acción disciplinaria. En el caso de referencia la reclamante, Sra. Rosa I. Santiago Tirado fue suspendida de empleo y sueldo por un periodo de quince (15) días por alegadamente violar varias normas de conducta de la Compañía. La reclamante tiene veinticuatro (24) años como empleado de la empresa. Ocupa el puesto de Oficinista General. Además fue delegada de la Unión por casi veinte (20) años, Delegada General y participe del Comité Negociador de la Unión. En casos disciplinarios al Compañía tiene la obligación de demostrar que la misma procede. En caso de no quedar probada procederemos a emitir el remedio adecuado.

El 4 de junio de 2014 la reclamante recibió una carta de suspensión de empleo y sueldo por un periodo de quince (15) días la cual lee como sigue:

“El viernes 16 de mayo de 2014 en la mañana, estaba dialogando con usted frente a la Sra. Aitza Diaz sobre un trabajo enviado por una de las coordinadoras. En vista de que la forma correcta de enviarnos el listado no era la forma en que se nos estaba entregando, le expliqué que yo había autorizado a recibir dicho listado de 56 líneas para emitir bajas utilizando los códigos numéricos. Mientras les estaba explicando a ambas que aunque este tipo de listado no se acepta así, yo lo había aceptado y autorizado de esa forma y que teníamos tiempo para trabajarlo. También les expliqué que debido al volumen de trabajo en ese momento, esto no afectaría nuestra producción.

Usted comenzó a molestarse, a hablar en un tono de voz alto y hostil y también comenzó a llorar y a indicar que esto yo lo aceptaba de esa manera porque era un trabajo que usted tenía que realizar. Le indiqué que por favor no hiciera esa interpretación del asunto porque no era la correcta. Salí del área donde estábamos reunidas y cuando iba por el pasillo, usted me dijo en un tono de voz alto y amenazante; "salte, que no estoy para esperar". Como le ví tan hostil paré y le dejé el espacio para que pudiese pasar.

Ante esta situación me comuniqué con la Oficial del Programa de Bienestar, Gisela Mondecit ya que entendía que antes de aplicar disciplina, usted necesitaba ayuda para poder manejar sus corajes y frustraciones.

Ese mismo viernes en reunión sostenida entre otras personas con la señora Mondecit le explicamos que se le había hecho un referido administrativo para ser evaluada por un Especialista Externo y que de no participar de dicha evaluación estaría expuesta a sanciones disciplinarias. Esta reunión se celebró en el Ground del edificio Roos 1515 en las facilidades de Recursos Humanos. En ese momento usted acepto participar de la evaluación. Durante la reunión me dijo mentirosa frente a todos los que allí estábamos. Cuando salimos de dicha reunión usted empujó la puerta de cristal con tal fuerza que escuché el golpe. Luego fuimos a utilizar el elevador y usted en lugar de oprimir el botón dio un puño en el mismo, evidentemente hostil y agresiva y ni siquiera quiso entrar al mismo ascensor que yo.

El 19 de mayo de 2014 en la tarde, era la cita con el Evaluador Externo. Como estuvo en la mañana en la oficina la llamé para discutir su evaluación y mientras

discutíamos la misma nuevamente usted comenzó a alterarse y a discutir en un tono de voz extremadamente alto para una oficina, interrumpiendo la paz laboral. Su tono de voz era tan alto y hostil que el Gerente Ángel Cordero tuvo que intervenir”.

De entrada indicamos que la persona que tenía conocimiento personal de hechos fundamentales que se le imputan a la reclamante, la Sra. Aitza Díaz, no compareció ni testificó en la vista de arbitraje. La Compañía sometió prueba testifical de las Sras. Gisela Mondecit y Viviana Pérez para demostrar que la reclamante violó las reglas de conducta imputadas. Veamos.

De la prueba documental como testifical no surge prueba suficiente que demuestre que la reclamante violó las reglas imputadas. De la carta de suspensión entregada a la reclamante y de los testimonios no podemos concluir que incurriera en conducta violatoria del reglamento de conducta. En la evaluación de la prueba sometida por la Compañía no podemos concluir que la reclamante cometió alguna de las faltas imputadas. La falta #12, 13, 25 y 28 no quedaron probadas.

Por todo lo anterior emitimos el laudo siguiente:

La suspensión de la reclamante no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 30 de junio de 2016.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de junio 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