

**GOBIERNO 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 CO.  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS  
(Unión o UIET)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-09-1386**

**SOBRE: DESPIDO  
SR. RAFAEL ESCUDERO**

**ÁRBITRO:**

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el martes, 26 de enero de 2010 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el miércoles, 7 de abril de 2010, fecha en que venció el término concedido al Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal de la Unión para someter su alegato escrito en apoyo de su posición. El alegato del Patrono fue sometido el 15 de marzo de 2010.

La comparecencia registrada en la vista de arbitraje que la siguiente:

Por la Telefónica en adelante denominada “el Patrono” o “la Compañía” comparecieron el Lcdo. José J. Santiago, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Marta Ojeda, Supervisora, la Sra. Evelyn Nuñez, Gerente de Servicio al cliente y la Lcda. Mireya Pérez Del Río, Administradora de Relaciones Laborales.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos en adelante denominada “la Unión” o la U.I.E.T. comparecieron el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Belinda Figueras, Oficial del Área Metro, la señora Nivea Rivera, Representante de la Unión y el Sr. Rafael Escudero, Querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De no haberlo estado, que el árbitro provea el remedio adecuado.”

## III. DOCUMENTO ESTIPULADO

### 1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

**Convenio Colectivo vigente entre las partes del 18 de enero del 2006 al 17 de enero de 2011.**

#### IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO

### 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, 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 54**  
**PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS**

**Sección 13 - CUESTIONES SUSTANTIVAS**

**Inciso d)** En casos de disciplina, el Árbitro podrá modificar, confirmar o reducir el despido o suspensión. Podrá proveer un remedio de reinstalación sin o con paga retroactiva de los salarios y beneficios dejados de percibir. A la paga retroactiva se le harán las rebajas correspondientes a los ingresos devengados mientras estuvo suspendido y a su obligación de mitigar daños.

**V. ESTIPULACIÓN DE HECHOS**

Las partes por conducto de sus abogados sometieron la siguiente Estipulación de Hechos:

- “1. El querellante, Rafael Alexis Escudero Martínez (en adelante “Escudero” o “el querellante”), para el año 2008 se desempeñaba como Representante de Servicio de la PRTC bajo la supervisión de la Sra. Marta Ojeda.
2. El 3 de septiembre de 2008 Escudero radicó una reclamación ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante “el Fondo” o “FSE”) alegando la ocurrencia de un accidente del trabajo consistente en que mientras “se encontraba en el estacionamiento de las oficinas en donde trabaja y una guagua oficial de la Compañía, modelo Pick Up, se encontraba en un área identificada de no

estacionarse y/o línea amarilla. Alega no se percató de la distancia y se dio en la cabeza con el filo de la escalera y al recibir el impacto se afectó, en adición al área del cuello, espalda y hombros.” En esa misma fecha, 3 de septiembre de 2008, Escudero comenzó a recibir tratamiento médico en descanso en las facilidades del Fondo.

3. El 16 de octubre de 2008, mientras Escudero se encontraba todavía recibiendo tratamiento en descanso por el Fondo, el periódico Primera Hora (edición electrónica) publicó una información a los efectos de que Escudero llegó casi 15 horas antes de abrir la tienda para ser el primero en tener el nuevo teléfono de la Compañía Apple, que estaría disponible en todas las tiendas AT&T .
4. En la publicación se identificó a Escudero con su nombre y se informó que trabajaba por su cuenta como técnico de computadoras. Se incluyó su fotografía en la publicación y se le citó diciendo lo siguiente:

“Estaba esperando el iPhone desde hace mucho tiempo, inclusive iba a ir a Estados Unidos a comprarlo, pero me enteré que iba a llegar a Puerto Rico y preferí quedarme con mi iPod tranquilito y esperar a que llegará a aquí.”

5. La reportera Glenda Santana le preguntó a Escudero el por qué acampar y no esperar hasta el otro día o después para comprar el iPhone y éste, según el reportaje, contestó lo siguiente:

“Entiendo que el puertorriqueño siempre es un poco compulsivo en cuestión de las compras. Usualmente yo no soy de ese tipo de persona, pero he tenido buena experiencia con todos los productos que tienen que ver con Apple. Estoy preparado para estar aquí hasta la hora que sea.”

6. Escudero fue también entrevistado por la reportera Keyla Hernández del Canal 4 de Televisión. En el reportaje que fue transmitido apareció la reportera relatando lo siguiente:

“Y pasando a Notas del Consumidor, hoy comenzó la venta del teléfono iPhone, modelo 3G. Cada tienda de AT&T tiene un plan de manejo de público personalizado según la necesidad de la localidad. Se informó que habrá personal para orientar a los clientes y asegurar que cuenten con todo lo necesario para la compra del equipo. Se indicó además, que todos los interesados en comprar el teléfono deben tener a mano una identificación con foto y seguro social. En caso de portabilidad se necesita el número de cuenta. Cabe destacar que desde anoche una persona se plantó frente a la oficina central de AT&T en Guaynabo para ser el primero en obtener el iPhone.”

7. Inmediatamente después, apareció Escudero expresando lo siguiente:

“El teléfono prácticamente lo estoy adquiriendo porque puede hacer varias funciones a la vez, puedo en vez de tener tres equipos diferentes pues puedo tener todo en uno y adicional a eso, pues entiendo que el teléfono llena todas las expectativas.”

8. Finalmente, la Compañía despidió a Escudero mediante carta del 7 de noviembre de 2008 por alegadas violaciones al Reglamento de Disciplina, el Código de Conducta Empresarial el Manual de Ética y las Normas Generales de Conducta.”

Además se estipuló en la vista de arbitraje durante el examen directo del Querellante, que la Compañía nunca le ha circulado a los empleados, notificación de que no pueden utilizar o comparar servicios de una Compañía que no sea Claro. (Véase la pág. 40 de la transcripción del caso de autos).

Con relación a los hechos antes señalados, la Compañía alega que con su actuación el Querellante incurrió en las siguientes faltas al reglamento de disciplina:

- **Falta Núm. 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 establecidas por la Compañía.**

**Esta falta conlleva en primer ofensa desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de 15 días.**

- **Falta Núm. 45 - “Conducta que afecte el buen nombre, refleje descrédito o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados”.**

**Esta falta conlleva en su primera ofensa desde una suspensión de 15 días hasta el despido.**

- **Falta Núm. 54 - “Ocultar hechos, tergiversar datos o hacer declaraciones falsas sobre hechos o incidentes relacionados a al Compañía o sus empleados”.**

Esta falta conlleva despido en primera ofensa.

- Falta Núm. 56 - "Deslealtad. Revelar información confidencial, de naturaleza financiera, técnica o estratégica de la Compañía. Prestar servicios o mantener cualquier relación con personas naturales o jurídicas, cuando esto sea conflicto con las mejores intereses de la Compañía".

Esta falta conlleva en su primera ofensa desde una suspensión de 30 días hasta despido.

- Sección 4 (Medidas Disciplinarias), Inciso 2:

El listado sobre medidas disciplinarias no pretende ser un catálogo exhaustivo de todas las posibles faltas o violaciones. La comisión de cualquier otra falta, conducta incorrecta, violación de ley y otro acto que se considere perjudicial a los intereses y/o afecte la imagen pública de la Compañía y/o de sus empleados, que no aparezca en la tabla anterior, conllevará medidas disciplinarias de acuerdo con su importancia y gravedad y las circunstancias particulares del caso y en lo posible se aplicarán sanciones cónsonas con las que se establecen en la tabla. Asimismo, complementará la aplicación de este Reglamento el Código de Conducta Empresarial, las Normas Generales de Conducta y el Manual de Ética".

El Código de Conducta Empresarial en sus páginas 14 y 15 establece lo siguiente:

- "Nos aseguramos que nuestros intereses personales no entren en conflicto real o aparente con las responsabilidades que hemos asumido en PRT".
- "No realizaremos actividad alguna que pueda entrar en competencia con PRT o que genere un conflicto real o aparente respecto de nuestro trabajo, comprometa los intereses de la Compañía o sea perjudicial para nuestro desempeño laboral".

**El Inciso número 10 de las Normas Generales de Conducta dispone lo siguiente:**

- **“Lealtad. Todo empleado tiene que ser leal a la corporación. Está prohibido patrocinar otras compañías competitivas, aún cuando no se derive ningún beneficio personal”.**

**El Manual de Ética en su Inciso 5.2, Conflicto de intereses, indica lo siguiente:**

- **“Un conflicto de intereses existe, en el momento en que la lealtad hacia PRTC está o parece estar dividida por un interés exterior”.**

Véase a tales efectos la carta de despido del Querellante del 7 de noviembre de 2008, la cual esta firmada por la Sra. Marta Ojeda, la cual era la supervisora del Centro de Contestación al Cliente al momento en que ocurrieron los hechos del caso de autos (Exhibit Núm. 6 del Patrono).

Por no estar de acuerdo con el despido del Querellante, la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

## **VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES**

El Patrono alega en síntesis que “el Querellante fue despedido por su actuación pública a través de los medios de comunicación del país, favorecedora de la competencia de la Compañía, mientras éste estaba en licencia por un alegado accidente del trabajo y fuera de horas laborables”.

Alega además que un Patrono puede disciplinar a un empleado por una actividad realizada fuera del lugar y horario de trabajo cuando dicha actividad afecta o puede afectar el negocio del Patrono y que el conflicto de interés puede ser causa justificada para el despido de un empleado.

Por su parte la Unión expone y alega en síntesis que la actuación del Querellante no representa un acto de deslealtad al Patrono, que su actuación fue en el ejercicio de su libertad de consumidor y que su despido no estuvo justificado por lo que se debe ordenar la reposición al empleo del Querellante con todos los salarios y haberes dejados de percibir.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada en el caso de autos, somos de opinión que el despido del Querellante no estuvo justificado. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que como parte del análisis de la prueba del caso de autos hecha por el árbitro suscribiente, luego de haber examinado el contrainterrogatorio de la única testigo presentada por la Compañía, la Sra. Marta Ojeda, en adelante denominada “la señora Ojeda”, quien para la fecha de de los hechos del caso de autos era la supervisora del Querellante y fue quien firmó la carta de

despido de éste, el 7 de noviembre de 2008, (Véase el Exhibit Núm. 6 del Patrono) surgió lo siguiente:

Entre otras cosas surgió del contrainterrogatorio hecho, por el Asesor Legal de la Unión a la señora Ojeda, que ni en el reportaje de televisión, ni en la noticia del periódico, el Querellante se identificó como empleado de la Telefónica.

Declaró también la señora Ojeda que el iPhone, es decir el equipo de la A.T.&T objeto de la controversia del caso de autos, que llegaba nuevo al mercado y que quería verificar y pensaba adquirir el Querellante, no lo suplía, ni vendía la Compañía Claro.

Declaró también que si el Querellante hubiese querido comprar ese teléfono, esa era su decisión.

Que el Querellante no podía ir a una tienda de Claro y comprarlo ya que la Compañía no lo tenía.

Que ella entendía que comprar el equipo de A.T.&T. era una decisión muy personal de cada uno.

Aunque declaró que ella entendía que el Querellante había tenido deslealtad hacia la empresa, por otro lado declaró que los abonados no sabían que el Querellante era empleado de telefónica porque estaban ajenos a esta situación.

Por su parte en el interrogatorio directo del Querellante, éste declaró entre otras cosas que el día de los hechos, él fue para verificar unas especificaciones técnicas del teléfono iPhone 3-D de la A.T.&T. porque este teléfono permite hacer simultáneamente varias funciones en un celular programado y uno puede programar aplicaciones para él.

Declaró que no llegó a adquirir o comprar el iPhone 3-D de Apple de A.T.&T. porque encontró la mensualidad bastante alta y con lo que el ganaba no le era factible.

Declaró además que lealtad para el es ser leal a la Compañía y trabajar para ella lo más eficaz posible.

Declaró que él no tiene señal de la Compañía Claro en su residencia.

Que en casos de emergencia con un teléfono de la Compañía Claro, con la cual él trabajaba, no se podía comunicar en casos de emergencia, ni tampoco con su familia que se encuentra en los Estados Unidos, ya que no tenía señal.

Declaró que a través del tiempo que trabajó en la Telefónica, las únicas Compañías de teléfonos celulares que le funcionaron y que tenían señal en su residencia, esto es en la Calle 39 de Sierra Bayamón, lo fueron “Centennial” y “Sprint”.

Declaró además, que la Compañía en ningún momento, nunca le ha circulado a los empleados notificación alguna de que no pueden utilizar o comprar servicios de una Compañía que no sea Claro.

De hecho con relación a lo anterior, el propio Asesor Legal de la Compañía estipuló que eso es así y que nunca se ha hecho, ni nunca se ha exigido.

Declaró además que el día del reportaje de televisión y de la foto del periódico, él no estaba vestido con el uniforme de la Compañía.

Declaró también que tampoco estaba identificado como empleado de la Compañía, ni le dijo a los medios noticiosos que él era empleado de la telefónica.

Que él solo les dijo que era Técnico de Computadoras.

Además a preguntas del abogado del Patrono en su contrainterrogatorio, el Querellante se reafirmó en que el no promocionó equipo de la Competencia.

Con relación a todo lo anteriormente señalado, entendemos que el Patrono no nos presentó prueba clara y convincente como para nosotros justificar el despido del Querellante del caso de autos.

Entendemos que ni el artículo del periódico ( Exhibit Núm. 7 del Patrono), ni el contenido del video del reportaje de televisión (Exhibit Núm. 1 del Patrono), ni tampoco el testimonio de la señora Ojeda, única testigo presentada por el Patrono en la vista de arbitraje del caso de autos y supervisora del Querellante al momento de ocurrir los hechos, constituyen a nuestro entender prueba clara y convincente como para que justifiquemos el despido del Querellante.

Somos de opinión que en el caso de autos, el Querellante en el ejercicio legítimo de su libertad como consumidor, quiso verificar las especificaciones de un teléfono, el cual ni siquiera finalmente adquirió, que su Patrono no tenía disponible en el mercado, además quedó establecido en la vista de arbitraje y el Patrono no lo refuto, que donde residía el Querellante para la fecha de los hechos del caso éste no recibía la señal y tampoco tenía recepción de Claro/Telefónica, es decir del equipo que mercadea su Patrono.

A tenor con lo anterior, la pregunta obligada que nos hacemos es, ¿puede un Patrono que vende teléfonos celulares, no importa cual sea su nombre, obligar a sus empleados a comprar sus servicios a pesar de que su cobertura o señal no llega, o es pobre en su casa o el área donde reside el empleado? Entendemos que la respuesta es que no.

Con relación a lo anterior entendemos que el concepto de deslealtad que es lo que esencialmente le imputa el Patrono al Querellante en el caso de autos, y el cual resolvemos que no le aplica al Querellante del caso de autos, más bien se refiere a cuestiones relacionadas con secretos del negocio, competencia desleal, y asuntos de confidencialidad, entre otros.

Con relación a lo anterior, se ha establecido que cuando los árbitros obrero-patronales evalúan un despido por alegada deslealtad, para éstos establecer la justa causa del mismo, deben considerar si el Patrono cumplió o no con los siguientes criterios a saber:

“[T]he type of business; the nature of the employment; the degree of public visibility; the extent of the responsibility for the offensive acts of the the person allegedly disloyal; the significance of any public policy affected by the conduct; the foreseeability of adverse economic impact on the employer; actual impact; whether, and to what degree, malice or carelessness motivated the conduct; the privilege of the employee to engage in self-expression or in the pursuit of economic or psychological self- interest; the confidentiality of the material disclosed; the relevance of the disclosure to the expected job functions of the employee; the extent of authority or confidence reposed in the employee by employer.”

Véase a tales efectos, *Management rights*, Marvin Hill Jr. and Anthony V. Sinicropi, B.N.A. Books, Arbitration Series, 1986 pág. 246, Véase también el caso de Los Ángeles Herald Examiner, 49 LA 453, 464. (1967).

Con relación a lo anterior y volviendo al tema del peso de la prueba en el campo del arbitraje obrero-patronal, entendemos que el Patrono no nos presentó prueba clara y convincente como para justificar el despido del Querellante en el caso de autos.

Con relación al aspecto del peso de la prueba en nuestro ordenamiento legal, se ha establecido que quien afirma tiene que probar, por consiguiente el peso de la prueba recae sobre aquel que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia. *JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70 (1987).

En los casos de despido en este foro de arbitraje, el Patrono tiene el peso de probar la justa causa del mismo<sup>1</sup>.

En el derecho laboral es un concepto ampliamente reconocido que en los casos de acciones disciplinarias como el despido, el peso de la prueba sobre la justificación de la sanción recae en el Patrono.

Así lo ha sostenido el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en innumerables ocasiones. Por ejemplo, en el caso de *J.R.T. v. HATO REY PSYCHIATRIC HOSPITAL*. *Supra*, nuestro Honorable Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién 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 sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. (Citas Omitidas).

---

<sup>1</sup> “In all discharge cases the employer has the burden of proving just cause”. The arbitration journal. ‘A theory for the discharge case. Proving just cause’. Vol. 36 No. 3 P. 26 (1981).

En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la 'justa causa' descansa en el Patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema - el despido - es el Patrono quien deberá probar ante el Árbitro que el mismo fue justificado." (Citas Omitidas).

Como puede observarse, es el Patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria impuesta estuvo justificada. No hacerlo conlleva que se deje sin efecto el despido y se reponga el trabajador despedido en su anterior empleo con los derechos y prerrogativas que tenía con anterioridad a la fecha del despido.

Debemos señalar, además, que en el campo de las relaciones obreropatronales, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por la que puede atravesar un trabajador ya que a éste se le priva de la oportunidad de ganar su sustento y el de su familia. Se le priva, además, de otros beneficios contractuales, ya que se lanzan en ocasiones dudas sobre la reputación y la valía del trabajador como tal. Dicha valoración puede dificultar ingentemente su oportunidad de reempleo. En adición a esta situación, ha sido y es norma de general aceptación en el foro arbitral el requerir

del Patrono la obligación de probar ante el Árbitro que el despido que le impuso al trabajador estuvo justificado.<sup>2</sup>

Con relación al tema del despido de un trabajador, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso del Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 547, (1979), resolvió lo siguiente:

Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o la indignidad, no hay que llegar a límites de la exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin ese mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.

---

<sup>2</sup> Véase Hill & Sinicropi, EVIDENCE IN ARBITRATION, 2d. ed., BNA, Washington, 1987, págs. 40-41; Elkouri & Elkouri, HOW ARBITRATION WORKS, 6<sup>TH</sup>. Ed., BNA, Washington, 2003, pág. 949 y los casos ahí citados; LEY NÚMERO 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. 185 (K); SECRETARIO DEL TRABAJO v. I.T.T., 536, (1979).

Diferentes corrientes doctrinales señalan que le corresponde al Patrono probar la justa causa para que pueda sostenerse el despido. A esos efectos los reputados tratadistas Frank & Edna Elkouri han señalado lo siguiente con relación a este tema:

“Discharge is recognized to be the extreme industrial penalty since the employee’s job, seniority and other contractual benefits, and reputation are at stake. Because of the seriousness of this penalty, the burden generally is held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires ‘just cause’ for discharge.<sup>3</sup>

Resolvemos que el Patrono no presentó en el caso de autos prueba clara y convincente para sostener el despido del Querellante.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente emitimos el siguiente:

### VIII. LAUDO

El despido del Sr. Rafael Escudero no estuvo justificado.

Se le ordena al Patrono la reposición inmediata del Sr. Rafael Escudero a su puesto.

---

<sup>3</sup> Frank Elkouri & Edna Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA Washington, 2003, pág. 923 y siguientes.

Se le ordena también al Patrono el pago de todos los Haberes dejados de percibir por el Sr. Rafael Escudero desde la fecha en que fue injustificadamente despedido hasta la fecha de su reinstalación.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de mayo de 2010.

---

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 13 de mayo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA NIVEA I RIVERA SOTO  
SARGENTO DE ARMAS UIET  
URB LAS LOMAS  
CALLE 31 753 SO  
SAN JUAN PR 00921

SRA ZORAIDA BAÉZ CABÁN  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO/CLARO  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

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

LCDO JOSÉ J SANTIAGO  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 353607  
SAN JUAN PR 00936-3507

---

MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA