

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

<b>PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY (Patrono)</b>	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO NÚM: A-11-3209</b>
<b>HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión)</b>	<b>SOBRE: SUSPENSIÓN POR AUSENCIA</b>
	<b>ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA</b>

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso se efectuó el 14 de agosto de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 16 de septiembre de 2013.

Por la **PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY**, en adelante "el Patrono o la PRT", comparecieron: el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, asesor legal y portavoz; la Sra. Eira Concepción, representante; y las Sras. Eliz A. Correa y Evelyn Cedeño, testigos.

Por la **HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS**, en adelante "la HIETEL", comparecieron: la Lcda. María E. Suárez Santos, asesora legal y portavoz; el Sr. José Kortright Santos, representante; y el Sr. José R. Marrero Jaramillo, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

### Por el Patrono:

Que la Hon. Árbitro determine si la suspensión de diez (10) días impuesta al querellante José R. Marrero estuvo o no justificada de acuerdo a la prueba desfilada, el Reglamento de Disciplina de PRT y el derecho aplicable. De haberlo estado, que la árbitro desestime la querella. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.

### Por la HIETEL:

Determinar a la luz de la prueba documental y de las normas del debido proceso de ley, si procede la revocación de la suspensión de empleo y sueldo impuesta por la PRT al Querellante, José R. Marrero Jaramillo, el 1 de abril de 2011, por razón de la siguiente violación al convenio aplicable y a las normas del debido proceso de ley:

Las reglas imputadas no disponen, específicamente, la medida disciplinaria a ser impuesta por el patrono.

De determinarse que el patrono no cumplió con la antes mencionada disposición, ordene la revocación de la suspensión de empleo y sueldo de 1 de abril de 2011, impuesta al Querellante, José R. Marrero Jaramillo; con cualquier otro remedio que corresponda.

De la honorable Árbitro entender que no se cometieron las violaciones al convenio y a las normas del debido proceso de

ley, se proceda a determinar a la luz de la prueba documental, testifical y del análisis del Convenio Colectivo vigente, si bajo los hechos del presente caso, la PRT le impuso al Querellante, José R. Marrero Jaramillo, una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo el día 1 de abril de 2011, de forma severa y/o injustificadas y sin observar el principio de la disciplina progresiva.

De determinarse que la medida disciplinaria impuesta fue severa y/o injustificada y no observó el principio de la disciplina progresiva, ordene:

1. El cese y desista de tal proceder por parte de PRT;
2. La eliminación de la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo (1 de abril de 2011) del expediente de personal del Querellante;
3. La devolución de todos los salarios dejados de percibir en el periodo comprendido por la imposición injustificada de la medida disciplinaria;
4. Así como, cualquier otro remedio apropiado que en el ejercicio de la discreción de la Honorable Ábitro sea cónsono con su determinación.

Conforme a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si el Patrono violó el debido proceso de ley o no.  
De determinar en la afirmativa desestimar la querella, de lo contrario, continuar con los méritos de la controversia.

---

<sup>1</sup> Artículo XIII - Sobre La Sumisión

... 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

...

Determinar conforme a la prueba documental, testifical y el Convenio Colectivo si la suspensión de diez (10) días impuesta al Sr. José R. Marrero Jaramillo se justificó o no. De no estar justificada, proveer el remedio apropiado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

##### Sección 1

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, 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, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

##### 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.

---

<sup>2</sup> Exhibit -1- Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

## ARTÍCULO 30 LICENCIA POR ENFERMEDAD

### Sección 1

Los empleados reclutados antes del 30 de marzo de 2009 cubiertos por este Convenio acumularán Licencia por Enfermedad a razón de uno y un medio (1 ½) días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos cien (100) horas de labor. Aquellos empleados que trabajen menos de cien (100) horas en el mes acumularán Licencia por Enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a cien (100) horas; o sea, si trabajan setenta y cinco (75) horas en el mes acumularán setenta y cinco por ciento (75%) de uno y medio (1½) día laborable a base de un día de labor de ocho (8) horas, es decir, nueve (9) horas de labor.

Los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009 acumularán Licencia por Enfermedad a razón de uno y un doceavo (1 1/12) día laborable por cada mes que haya trabajado (100) horas de labor. Los que trabajen menos de (100) horas acumularán en la proporción de lo trabajado.

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando Licencia por Enfermedad o Vacaciones contará para efectos de este Artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

### Sección 2

a) Para los empleados de nuevo reclutamiento que ingresen a la Compañía y a esta Unidad Contratante a partir del 30 de marzo de 2009, la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el transcurso del año, quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de veinte y siete (27) días.

b) 1. Para los empleados ingresados antes del 30 de marzo de 2009, la licencia por enfermedad no utilizada se acumulará hasta un máximo de treinta (30) días.

b) 2. Los hasta 75 días mencionados en el inciso b(2) se dividirán en 30 días, si los tuviere, que quedarán acumulados y el balance restante, si alguno hubiere, el empleado podrá optar por dejarlo en un "banco" o que se le liquide al 75% a la firma del Convenio. Si el empleado opta por no liquidar el balance restante, éste "banco" será pagado a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del plan de pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social si a la fecha de efectividad del retiro o incapacidad determinada por el Seguro Social éste era empleado de la Compañía. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

b) 3. De ser necesario, el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad del "banco" mediante notificación escrita al Departamento de Beneficios.

b) 4. Si a la fecha de retiro para acogerse a los beneficios del Plan de Pensiones de la Compañía o incapacidad determinada por el Seguro Social, éste era empleado de la Compañía, la Compañía le liquidará la licencia acumulada hasta un máximo de 30 días. Este beneficio se computará multiplicando por 8 el tipo de paga básica regular por hora que estuviere recibiendo el empleado al momento de su retiro o incapacidad.

b) 5. El 30 de marzo de cada año la Compañía liquidará el exceso de 30 días acumulados a razón de 25% computado por ocho (8) el tipo de paga básico regular por hora que esté recibiendo el empleado. Dicho pago será realizado dentro de un período de ocho (8) semanas a partir del aniversario común (30 de marzo de cada año).

**Sección 3**

En caso de tener que faltar al trabajo por cualquier motivo, el empleado lo deberá hacer saber a su Supervisor inmediato durante las primeras cuatro (4) horas de su jornada de trabajo.

**Sección 4**

El empleado que se ausente por enfermedad en exceso de dos (2) días deberá presentar a su Supervisor, al reintegrarse a su trabajo, un Certificado Médico en el cual se especifique la fecha de la consulta al médico y el estimado que haga el médico de los días que debe estar recluso. En caso de que el empleado continúe enfermo por un período de tres (3) días o más, el empleado deberá hacer llegar dicho certificado a su Supervisor dentro de los primeros tres (3) días de ausencia a su trabajo, excepto los casos de fuerza mayor en que deberá hacer llegar dicho certificado en el término más breve posible. Si el certificado sometido no es el original, el empleado someterá el certificado médico original al reintegrarse a su trabajo. El empleado recibirá paga por los beneficios provistos en este Artículo solamente cuando se cumpla con lo dispuesto en esta Sección.

**Sección 5**

La Compañía le informará a los empleados anualmente el balance de días por Licencia por Enfermedad acumulada.

**IV. HECHOS**

El Sr. José R. Marrero Jaramillo, querellante, trabaja para la Puerto Rico Telephone Co., desde 1996. Al momento de los hechos de la controversia, ocupaba el puesto de Coordinador de Activaciones Dealer en el Departamento de Activaciones de la PRT. Su turno de trabajo era de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

El 14 de marzo de 2011, la Sra. Annie Correa, supervisora inmediata del Querellante, lo suspendió de empleo y sueldo, mediante comunicación escrita, por

cinco (5) días por, alegadamente, incurrir en la faltas 12, 19, 25, 28, 31 y 45. Surge de la comunicación que dicha suspensión de empleo y sueldo comenzó el 15 de marzo de 2011 y finalizó el 21 de marzo de 2011. El Querellante debía reportarse a trabajar el 23 de marzo de 2011 en su turno de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.<sup>3</sup>

El 1 de abril de 2011, la Sra. Annie Correa, nuevamente suspendió al Querellante, mediante comunicación escrita, de empleo y sueldo por diez (10) días por incurrir, alegadamente, en la falta 19 y 25. Surge del documento que, alegadamente, el Querellante no se reportó a trabajar y no se comunicó con ninguna de las supervisoras para notificar su ausencia del 23 de marzo de 2011, luego de la suspensión previa de cinco (5) días.<sup>4</sup>

La Unión, inconforme con la disciplina impuesta al Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La contención del Patrono es que al Querellante se le disciplinó por no llamar para excusarse y no asistir a trabajar durante tres (3) días consecutivos, razón por la cual solicitan la desestimación de la querrela. Para defender dicho argumento declaró la Sra. Eliz A. Correa Rivera, supervisora inmediata del Querellante y del Departamento de Activaciones. La señora Correa expresó que cuando se va de vacaciones le notifica por correo electrónico a los empleados la fecha de las mismas y cambia el mensaje de voz de

---

<sup>3</sup> Exhibit 7 – Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit 6 – Patrono.



su teléfono celular para que se comuniquen con la señora Cedeño, supervisora a cargo que en conjunto con ella trabajan la asistencia de los empleados. Que todos los días a las 9:00 a.m. le reporta a la Sra. Marisol Herrera, gerente del Departamento, los empleados que están ausentes. Indicó que al finalizar la semana de trabajo, que termina sábado, registra el código aplicable a la licencia<sup>5</sup> de los empleados según la justificación.

La señora Correa sostuvo que el 23 de marzo de 2011, el señor Marrero se ausentó y no le notificó su ausencia. Indicó que previo a dicho día, el señor Marrero se encontraba cumpliendo una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días. La señora Correa declaró que nunca recibió mensaje de texto alguno del señor Marrero, justificando su ausencia y que dicho método no está permitido. Que cuando investigó con la Sra. Evelyn Cedeño, otra de las supervisoras, ésta le informó que el señor Marrero no se había reportado, razón por lo cual procedió a sustituir el código fijado S (días parciales sin sueldo) por el N (ausencia no justificada). La señora Correa declaró, además, que la supervisora Cedeño, le informó que cuando indagó con el Querellante sobre su ausencia, éste además de mostrarle un mensaje de texto enviado presentó un certificado médico.

La Sra. Evelyn Cedeño Piñero, otra testigo del Patrono, declaró que como supervisora de activaciones desde 2011, trabajaba la nómina de los empleados, incluyendo la del Querellante. Indicó que desde el 23 al 28 de marzo de 2011 estuvo a cargo del Departamento porque la señora Correa estuvo de vacaciones. Expresó que el

---

<sup>5</sup> Exhibit 2 – Unión. Algunos de los Códigos son: S(días parciales sin sueldo); N(ausencia no justificada); L(día Libre), X (feriado sin paga); y B(suspensión), etc.

señor Marrero no se presentó a trabajar el 23, 24 y 25 de marzo de 2011 y que al inquirile sobre sus ausencias, el Querellante, al otro día de haberse reportado, le mostró su celular con un mensaje de texto que le envió a la señora Correa en relación con dichas ausencias. La señora Cedeño indicó que accedió a que el Querellante le sacara copia al mensaje de texto que tenía en su celular, el cual ella misma hizo llegar a la Sra. Eira Concepción del área laboral.

La Unión, por su parte, planteó a través de su representación legal que el Patrono violentó el debido proceso de ley que le asistía al Querellante porque las reglas imputadas no disponían de forma específica, la medida disciplinaria a ser impuesta. Indicó que dicha omisión limita el derecho del Querellante a conocer no sólo los hechos que se le imputan, sino la magnitud de la medida disciplinaria con exactitud. Alegó que por cada una de las faltas imputadas no se le indica, con exactitud al Querellante, que de probarse la falta imputada, éste sería acreedor de determinada sanción. Por consiguiente, solicitó la revocación de la medida disciplinaria impuesta al Sr. José R. Marrero Jaramillo, querellante; con cualquier otro remedio correspondiente.

Por otra parte, la asesora legal de la Unión, señaló que el Sr. José R. Marrero Jaramillo, querellante, fue disciplinado injustificadamente y excesivamente con una suspensión de empleo y sueldo por 10 (diez) días y un periodo probatorio de dos (2) años. Según imputado por el Patrono, dicha medida disciplinaria respondió a unas alegadas faltas cometidas el 23 de marzo de 2011, lo cual resulta improcedente y excesivo. Para defender su caso presentó el testimonio del Sr. José R. Marrero Jaramillo,

querellante. Éste declaró que por el uso de la computadora desarrolló una condición visual, que el Patrono tenía conocimiento razón por la cual le proveyó una pantalla de computadora especial. El señor Marrero declaró que el 23 de marzo de 2011, se encontraba enfermo de su condición visual, la cual es recurrente. Sostuvo que el 24 de marzo de 2011, visitó la oficina de su médico, y el 25 de marzo de 2011 le hicieron unos exámenes relacionados. El señor Marrero explicó que le entregó, a la Sra. Roxana Pulliza, asistente de gerente del Departamento de Activaciones de Claro un certificado médico porque la Sra. Evelyn Cedeño, no se lo aceptó.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada toda la prueba presentada por las partes, nos disponemos a resolver si el Querellante incurrió en las faltas que se le imputan o no.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma.<sup>6</sup> El Patrono en virtud de los derechos de administración establecidos por Convenio Colectivo entre las partes, estableció y mantiene un Reglamento de Disciplina<sup>7</sup> que indica en cuanto a las faltas imputadas lo siguientes:

---

<sup>6</sup>Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

<sup>7</sup> Exhibit -5- Patrono.

Faltas	1		2		3	
	Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta
19. Ausencia sin Notificación - durante el turno de trabajo dejar de notificar a sus supervisores el motivo justificado de su ausencia.	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	

Luego de evaluar y aquilatar la prueba en este caso, concluimos que el mismo tiene que ser adjudicado a base de la credibilidad que le confirmamos a los testimonios presentados. Relacionado al asunto de credibilidad, resulta necesario señalar que no se tiene un don divino ni una varita mágica que otorgue con certeza a los árbitros (as) la verdad, por lo que se hace necesario considerar factores tales, como: la conducta del Querellante en situaciones similares anteriores a la controversia planteada, el comportamiento del testigo durante su testimonio, y el no haberse como controvertidos prueba que a nuestro juicio era importante para el descubrimiento de la verdad.

En primer lugar, cónsono con la doctrina establecida y la prueba admitida, la presunción de la Unión en cuanto a la violación del debido proceso de ley por parte del Patrono no se sostiene. La prueba demostró que el Patrono le notificó al Querellante, mediante comunicación escrita el 1 de abril de 2011, la violación a las faltas 19 y 25 y el grado de la ofensa que emana del Reglamento de Disciplina, la cual conlleva una sanción cuya gradación comprende desde una suspensión de 30 días hasta el despido.

Así las cosas, el planteamiento procesal de la Unión no procede ya que el Patrono, conforme a la prueba presentada, especificó la medida disciplinaria a ser impuesta.

En segundo lugar, el peso de la prueba le correspondía al Patrono para probar la veracidad de lo acontecido y de la misma surgió que los testimonios vertidos de quien tenía que probar su caso fueron adversos. La Sra. Eliz A. Correa testificó que nunca recibió un mensaje de texto del Querellante, lo cual fue desmentido por la Sra. Evelyn Cedeño, cuando esta última admitió que le permitió al Querellante sacar copia al celular. Esto como evidencia del envío de mensaje de texto que el Querellante le envió a la señora Correa que, posteriormente, la señora Cedeño le curso a la Sra. Eira Concepción, del área laboral. Por ende, no hay duda que el señor Marrero cumplió con la norma establecida, éste notificó su intención de ausentarse mediante mensaje de texto a la señora Correa, pues así fue confirmado con el testimonio de la señora Cedeño. De la prueba, no surgió que el método que utilizó el Querellante es prohibido o que existiera una norma clara notificando a los empleados la prohibición, más allá de lo expresado por la señora Correa, cuando señaló que dicho medio de comunicación no estaba permitido. Sobre ese aspecto los tratadistas Edna y Frank Elkoury en su libro, *How Arbitration Works*, expresan lo siguiente:

The decision as to whether plan rules are to be posted is a part of the managerial function, and the posting of rules ordinarily is not a condition precedent to management's right to discipline employees for the violation of them. However, except where the nature of the prohibited activity is such that employees should know it is improper, rules must be communicated effectively to employees in some manner.

Thus, in the absence of posted rules, management bears the burden of proving that employees knew, or should have known, of the policy before it can be enforced. Further, if the rules are not posted, management's decision to discipline an employee for a violation may be vulnerable to attack on the ground of discrimination. Especially when management chooses to fix discharge as the appropriate penalty for a violation of a rule, no doubt should be left in the minds of the employees as to the existence and nature of the rule and the consequences for its violation.<sup>8</sup>

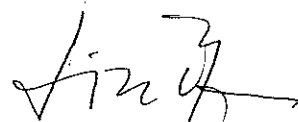
Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, las faltas 19 y 25 imputadas no proceden por lo cual emitimos el siguiente:

#### VII. LAUDO

Determinamos, conforme a la prueba documental, testifical y el Convenio Colectivo que la suspensión de diez (10) días impuesta no estuvo justificada. Se ordena el pago de todos los haberes dejados de devengar.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2014.



---

LIZA OCASIO OYOLA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, a 26 de febrero de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

---

<sup>8</sup> How Arbitration Works, Elkouri & Elkouri, B.N.A., 6ta. Ed., pág. 780-781.

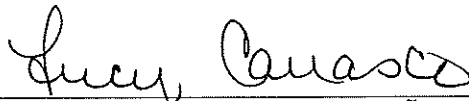
LCDO. ANTONIO L. GARCÍA RAMÍREZ  
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN, P. R. 00936-3507

LCDA. MARÍA E. SUÁREZ SANTOS  
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
COND MIDTOWN STE B-1  
SAN JUAN, P. R. 00918

SRA. TELIZIA R. DOLZ BENÍTEZ  
PRESIDENTA HIETEL  
URB. CAPARRA HEIGHTS  
543 CALLE ESMIRNA  
SAN JUAN, P. R. 00920-4707

SR. KENNETH FERNÁNDEZ  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO  
P O BOX 360998  
SAN JUAN, P. R. 00936-0998

SRA. EIRA CONCEPCIÓN  
ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS  
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO  
P O BOX 360998  
SAN JUAN, P. R. 00936-0998



---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III