

Gobierno 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)

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-12-798**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
REGLAMENTO DE  
DISCIPLINA**

**ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso se efectuó el 7 de noviembre de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 12 de diciembre de 2012.

Por la **PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY**, en adelante "el Patrono o la PRT", comparecieron: el Lcdo. Daniel Brown Sáenz, asesor legal y portavoz; la Lcda. Mireya Pérez del Río, representante; y la Sra. Anaeli Barreto Cruz, testigo

Por la **HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Velaz Ortiz, asesor legal y portavoz; y el Sr. David S. Hernández Martínez, 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 honorable Árbítro determine, conforme al Convenio Colectivo, el Reglamento de Disciplina y demás prácticas de PRTC si la suspensión aplicada a David Hernández el 19 de julio de 2011 fue justificada o no. De determinar que no lo fue, que provea el remedio adecuado.

**Por la Unión:** Que la Honorable Arbitro determine, basándonos en la prueba y del Convenio Colectivo aplicable si el empleado David J. Hernández incurrió en conducta que justifique la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables que le impuso el patrono Puerto Rico Telephone (PRTC) a la cual se refiere el memorando del 19 de julio de 2011. De considerarse la improcedencia de dicha sanción, ordenar a la PRTC restituirle al empleado el importe de los cinco días de sueldo descontados, eliminar del récord de dicho empleado todo documento relacionado con dicha sanción y emitir cualquier otro remedio que se estime adecuado. [Sic]

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 se reduce a lo siguiente:

Determinar, conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo, si la suspensión de cinco (5) días impuesta al Sr. David Hernández el 19 de julio de 2011 se justificó o no. De no estar justificada, se proveerá 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

---

<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.

...

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

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.

## IV. TRASFONDO DEL CASO

El Sr. David Hernández, querellante, se desempeña como Consultor de Ventas para la Puerto Rico Telephone Co., en la tienda de Plaza Río Hondo. Como parte de sus funciones vende equipos celulares. El 12 de febrero de 2011, el Querellante fue disciplinado con una reprimenda escrita por la falta número 19. El 19 de julio de 2011, el Sr. David Hernández, fue disciplinado mediante comunicación escrita por, alegadamente, incurrir en la violación de las faltas número 19, 20, 25, 31 y 46 del Reglamento de Disciplina. En ella, según redactado, se expresó lo siguiente:<sup>3</sup>

Recibimos el Reporte de Vendedores con Ventas de Equipos Claro Libre sin el pago requerido del primer mes para el período del 1 al 31 de junio de 2011. Surge del mismo que usted realizó 3 ventas sin cumplir los parámetros de la oferta. Dichas ventas no fueron realizadas conforme a la oferta disponible durante ese período, ya que la misma requería que para poder vender el equipo al precio debería aplicar el pago del primer mes de renta...

Al verificar su inventario, encontramos que usted tenía en su poder los siguientes equipos devueltos por clientes sin registrar en el sistema: ...

A continuación, los equipos que le faltaron en su inventario: ...

---

<sup>3</sup> Exhibit -1- Patrono.

De otra parte, observé recientemente que usted dejó equipos fuera de las áreas asignadas para estos propósitos.

En la auditoria del 25 de junio de 2011 usted aparece con una venta de equipo en el Ban Individual/Credit Limit 692114331, suscriptor 312-2010 utilizando código para precio de equipo BLNPRE el cual se utiliza únicamente para las cuentas prepago...

En la auditoria del 28 de junio de 2011 usted aparece con una venta de equipo en el Ban Individual/Credit Limit ... utilizando código para precio de equipo... e cual se utiliza únicamente para las cuentas de prepago...

El 14 de julio de 2011 usted hizo una venta en el Ban 751514024 clasificación G con deposito requerido de \$70 y usted le vendió al cliente una Galaxy Tab con plan de pago de 12 meses el cual está disponible solamente para clientes con clasificación B y C.

El viernes y sábado 15 y 16 de julio de 2011 usted tenía un turno de 1:00 p.m. a 10:00 pm y no se presentó a trabajar ni llamó para excusar la razón de su ausencia...

Con esta acción usted incurrió en violación a las faltas #20, 25 y 31 la cual dispone:

Falta #19 - "Ausencia sin Notificación - Durante el turno de trabajo dejar de notificar a sus supervisores el motivo justificado de su ausencia. Esta falta conlleva en primera ofensa desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de 15 días.

Falta #20 - "Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes." Esta falta conlleva en segunda ofensa desde suspensión de 30 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 normas establecidas por la Compañía". Esta falta conlleva en primera ofensa desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

Falta #31 - "Negligencia en el manejo, protección o retención indebida o uso no autorizado de propiedad, equipo, herramientas, vehículos, materiales, computadoras, dinero u otro valor de la Compañía". Esta falta conlleva en primera ofensa desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

Falta #46 - Ofrecer, ceder, regalar, dejar de facturar o no cobrar cualquier servicio que preste la Compañía, incluyendo equipo, materiales o cualquier otra propiedad de esta o contribuir para que ello suceda. Cobrar indebidamente fuera de las normas establecidas por la Compañía o para lucro personal. Esta falta conlleva en su primera ofensa desde una suspensión de empleo y sueldo de 30 días hasta despido.

Por lo antes expuesto, se le está aplicando una suspensión de tres (5) días. Usted estará suspendido de empleo y sueldo del 19 de julio de 2011 al 23 de julio de 2011 por incurrir en las faltas #19 #20, #25, #31 y #46 del Reglamento de Disciplina, en primera ofensa... [Sic]

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 una Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de cinco (5) días impuesta al Querellante se justificó o no.

La Sra. Anaeli Barreto Cruz testigo del Patrono declaró que durante el periodo de diciembre de 2010 a marzo de 2012 trabajó en la tienda de Plaza Río Hondo como asistente de gerente. Como parte de sus funciones supervisaba a once (11) empleados, entre estos, al Sr. David Hernández. Expresó que como supervisora orientaba en el proceso de las ventas, administrando el trabajo de acuerdo con las políticas de la Compañía. Explicó que los vendedores mantienen la documentación de los contratos de los clientes, y custodian el inventario de equipos en venta y equipos devueltos dentro de los siete (7) días de acuerdo con la política establecida, entre otras responsabilidades. La señora Barreto declaró que suspendió al Querellante por ventas mal realizadas, faltas en el manejo de los equipos devueltos por los clientes, pérdida de equipo de inventario, códigos utilizados incorrectamente al realizar las ventas; y con equipos con facturas incorrectas, entre otros. La señora Barreto expresó que disciplinó al Querellante con una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días, por incurrir en

un sinnúmero de faltas al Reglamento de Disciplina y los procedimientos de la Compañía.

La Unión, por su parte, no presentó prueba documental ni testifical.

Sobre el peso de la prueba 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>4</sup> Los renombrados tratadistas Frank y Edna Elkouri, en su libro How Arbitration Works, 6ta. Ed., página 949, han expresado que:

The burden of proof is generally held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires just cause for discipline. Even where the agreement is silent as to whether just cause is required for discipline and discharge decisions, arbitrators generally place the burden of proof on the employer to demonstrate just cause for such decisions...

Analizada la prueba sometida, quedó claro que en este caso, el Patrono probó mediante el testimonio, no controvertido, de la Sra. Anaeli Barreto que el Querellante infringió las faltas por las cuales fue disciplinado.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada emitimos el siguiente:

---

<sup>4</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).

VI. LAUDO

Determinamos que la suspensión de cinco (5) días impuesta al Sr. David Hernández el 19 de julio de 2011 se justificó.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de marzo de 2013.



---

LIZA OCASIO OYOLA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 5 de marzo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

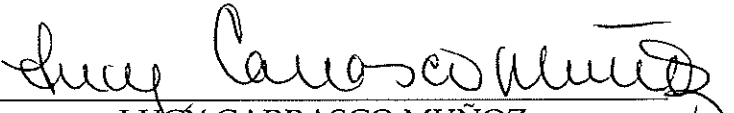
SRA TELIZIA R DOLZ BENÍTEZ  
PRESIDENTA HIETEL  
URB CAPARRA HEIGHTS  
543 CALLE ESMIRNA  
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDA MIREYA PÉREZ DEL RIO  
DEPARTAMENTO LEGAL  
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO  
P O BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ  
BUFETE TORRES & VELAZ  
EDIFICIO MIDTOWN STE B4  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3416



LCDO DANIEL BROWN SÁENZ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

  
\_\_\_\_\_  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III