

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 CO.  
(CLARO)  
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS  
TELEFÓNICOS  
(U.I.E.T.)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-2895

SOBRE: SUPENSIÓN  
POR NEGLIGENCIA  
SR. HÉCTOR MARTÍNEZ

ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el martes, 27 de marzo de 2018. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 4 de mayo de 2018, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Claro, en adelante "el Patrono o la PRTC", El Lcdo. Héctor Santaella Santé, asesor legal y portavoz; el Sr. Miguel Rolón, representante; y los señores Orlando Cruz y Arnaldo Tejedor en calidad de testigos.

Por la UIET, en adelante "la Unión": el Lcdo. Nino Martínez, asesor legal y portavoz; el Sr. Héctor Martínez, querellante; y la Sra. Gloria Casanova, oficial de la UIET.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### Por el Patrono:

Que este Honorable Foro determine si la suspensión de treinta (30) días del 4 de marzo de 2015 del querellante Héctor Martínez estuvo justificada o no de acuerdo a la prueba desfilada en la vista, el Convenio Colectivo vigente entre las partes, el Reglamento de Disciplina, el Manual de Ética, Normas Generales de Conducta, Código de Conducta Empresarial y el derecho aplicable. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho. [sic]

### Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine, conforme el Convenio Colectivo aplicable y la prueba desfilada, si el Patrono le impuso una suspensión de empleo y sueldo injustificada y/o excesiva al querellante Héctor Martínez.

De determinarse que la medida disciplinaria impuesta fue injustificada y/o excesiva, ordene el remedio aplicable, incluyendo el cese y desista de esta acción, así como la eliminación de la suspensión de empleo y sueldo de su expediente de personal, el pago de los salarios dejados de percibir y los beneficios marginales dejados de devengar, con cualquier otra penalidad que aplique. [sic]

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

### SUMISIÓN

Determinar si la suspensión de treinta (30) días impuesta al señor Héctor Martínez estuvo justificado o no.

### III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### 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 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

---

<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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios. Sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

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.

## 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.

### REGLAMENTO DE DISCIPLINA

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. Primera ofensa, reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

Falta 25- Violar la practica y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, normas de conductas, manual de ética, códigos de conductas empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la compañía. Primera ofensa, reprimenda escrita hasta suspensión por 15 días.

Falta 36- Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la compañía. Primera ofensa, despido.

#### IV. HECHOS PERTINENTES

El Querellante del caso de autos labora para la PRTC, allí ocupa el puesto de Instalador/Reparador. El 4 de marzo de 2015, el Querellante fue suspendido de empleo

y sueldo por un periodo de treinta (30) días.<sup>2</sup> Esto, debido a que no realizó sus funciones correctamente al no utilizar una línea negra y realizar empates en una línea telefónica de un cliente. Por lo que provocó que el cliente perdiera el servicio.

## V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de treinta (30) días impuesta al querellante, Héctor Martínez, estuvo justificada o no.

La Compañía alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante infringió el Reglamento de Disciplina al incurrir en negligencia en el desempeño de sus funciones. Que el querellante, a pesar de conocer a cabalidad las reglas y habersele provisto múltiples oportunidades para no incurrir en negligencia, hizo caso omiso e incurrió en la misma.

La Unión alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante no estuvo justificada. Sostuvo, que la acción disciplinaria fue aplicada de manera arbitraria y caprichosa. Que de la prueba presentada por el Patrono surgen sendas contradicciones sobre las razones que motivaron la acción disciplinaria y la razón que motivó la interrupción de servicio.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske,

---

<sup>2</sup> Exhibit 12 del Patrono.

Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). A esos efectos, el Patrono cumplió con dicho requisito. Veamos.

El Convenio Colectivo negociado y acordado entre las partes le reconoce la prerrogativa gerencial al Patrono de establecer e implementar las reglas de conducta y disciplina necesarias para la administración efectiva del negocio. Dentro de dichas normas, se encuentran el Reglamento de Disciplina, con las Faltas 20, 25 y 36, supra, cada una con sus respectivas acciones disciplinarias.

La Compañía presentó como testigos a los señores Orlando Cruz, Gerente de Distrito; y Arnaldo Tejedor, Supervisor de Planta e inspector de calidad para fecha de los hechos. En lo pertinente, el señor Cruz declaró que un cliente lo llamó porque no tenía servicio telefónico, a pesar de haber sido un trabajo que el querellante certificó<sup>3</sup> haber hecho. Así las cosas, el señor Cruz se comunicó con el señor Tejedor, quien era el supervisor del querellante para que verificara el trabajo realizado. Es entonces que el señor Tejedor indicó que realizó una inspección del trabajo y encontró que el querellante empató una línea negra en vez de reemplazarla; y no tensó dicha línea, como se dispone. Además, ambos declararon que había disponibilidad de materiales para hacer el trabajo correctamente. No obstante, en el contrainterrogatorio éste declaró que el cliente afectado le indicó que una máquina alta pasó y se llevó la línea dejándolo sin servicio.

---

<sup>3</sup> Exhibit 15 de la Compañía.

La Unión por su parte presentó el testimonio del querellante. El mismo resultó ser sumamente importante, ya que en lo pertinente surge que éste admitió haber hecho un empate con la línea negra en vez de reemplazarla. Esto, debido a que no contaba con los materiales necesarios para hacer el reemplazo en esos momentos. No obstante, también declaró que en el Reporte Diario de Tiempo-Labor<sup>4</sup> que se hace de cada trabajo, no realizó anotación que indicara la falta de materiales, ni efectuó llamada a su supervisor a esos efectos.

Aquilatada la prueba presentada, quedó demostrado por parte del Patrono que el querellante se desempeñó de forma negligente en el momento de hacer la reparación. Esto, debido a que la misma no fue hecha correctamente, por lo que provocó que el cliente se quedara sin el servicio. Dicha acción fue admitida por el propio querellante cuando declaró haber hecho un empate de la línea, en vez de reemplazarla totalmente, según lo establecido por la Compañía. La admisión de los hechos, sustituye la prueba que hubiese sido presentada en la vista del caso, quedando la otra parte relevada de probarlo. *Mora Dev. Ciorp. vs. Sandín*, 118 DPR 733 (1987). De ésta forma, la cita jurídica de “admisión de parte, relevo de prueba” resume la norma procesal de que no es necesario desfilan prueba sobre un hecho aseverado, si la parte adversa admite el mismo. *Pueblo vs. Rexach Benítez*, 130 DPR 273, 342 (1992); *González Muñoz Ex parte*, 128 DPR 565, 569 (1991).

---

<sup>4</sup> Exhibit 18 de la Compañía.

En el caso de autos, quedó establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo y el Reglamento de Disciplina son claros en cuanto al uso de la disciplina progresiva y la implementación de sanciones disciplinarias. También quedó evidenciado el derecho que tiene la Compañía de proceder con una reprimenda escrita hasta el despido de un empleado, como primera y única sanción, por aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que sea lesiva a la tranquilidad, seguridad y el orden, y/o del tal riesgo a la normalidad operatoria del negocio. Por tal razón entendemos, que la determinación de la Compañía de ninguna manera fue arbitraria ni caprichosa. Sino que la misma se circunscribió a lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de probarse, como fue el caso aquí, la infracción de dichas faltas.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

**VI. LAUDO**

La suspensión de treinta (30) días impuesta al querellante, señor Héctor Martínez, estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de octubre de 2018.



---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO



**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 17 de octubre de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR EDWARD SANCHEZ GAUTIER  
PRESIDENTE - UIET  
URB LAS LOMAS  
753 SO CALLE 31  
SAN JUAN PR 00921

LCDO. NINO C. MARTÍNEZ BOSCH  
623 AVE. PONCE DE LEÓN  
SUITE 1100-A EXECUTIVE BLDG  
SAN JUAN PR 00917

SR JOSE F PULIDO FREGOSO  
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM  
TELEFONICA DE PUERTO RICO  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. HÉCTOR SANTAELLA SANTÉ  
PIETRANTONI MENDEZ & ÁLVAREZ LLC  
POPULAR CENTER, PISO 19  
208 AVE. PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III