

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 / CLARO
(PATRONO)**

v.

**HERMANDAD INDEPENDIENTE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.:

**A-24-487 SOBRE: REPRIMENDA ESCRITA
POR INCUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
DE 18 DE SEPTIEMBRE DE 2023**

**A-24-581 SOBRE: SUSPENSIÓN POR TRES
(3) DÍAS POR INCUMPLIMIENTO DE
OBJETIVOS DE 18 DE NOVIEMBRE DE
2023**

**A-24-823 SOBRE: SUSPENSIÓN POR
QUINCE (15) DÍAS POR
INCUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
DE 5 DE MARZO DE 2024**

JUAN L. RUIZ MARTELL

**ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de los casos de epígrafe se llevó a cabo el lunes, 14 de abril de 2025, a las 8:30 a.m., en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. En representación de la Puerto Rico Telephone Company en lo sucesivo "el Patrono o la Compañía", compareció el Lcdo. Héctor Santaella Santé, asesor legal y portavoz; el Sr. Jemssy Méndez Hernández, representante del Patrono; el Sr. Julio C. Miranda, testigo; el Sr. Luis Barbosa Cruz, testigo; la Sra. Leishla Rivera, testigo; y el Sr. Rafael Medina, testigo.

En representación de la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en lo sucesivo “la Unión o la Hermandad”, compareció el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, asesor legal y portavoz; la Sra. Wilda Frechel Rodríguez, presidenta; y el Sr. Juan L. Ruiz Martell, querellante.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones. El caso quedó sometido para adjudicación el 30 de junio de 2025, fecha término concedida a las partes para someter alegatos escritos simultáneos en apoyo de sus respectivas contenciones. El Memorial de Derecho del Patrono fue recibido en el Negociado el 20 de junio de 2025. La Unión, por su parte, presentó su Memorial de Derecho fuera de la fecha concerniente al término concedido a las partes, por lo que, luego de ejercer la discreción que sobre esta materia establece y dispone el Artículo XIV - COMUNICACIONES ESCRITAS Y ALEGATOS en su inciso (c) no fue considerado, dado que dicho documento fue presentado el 13 de agosto de 2025 y, de conformidad con lo acordado, el mismo tenía que ser radicado el 30 de junio de 2025, y no se hizo.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

POR EL PATRONO

Que este Honorable Foro determine si la reprimenda escrita del 18 de septiembre de 2023, la suspensión de tres (3) días del 18 de noviembre de 2023, y la suspensión de quince días (15) del 5 de marzo de 2024, entregadas al querellante Juan L. Ruiz Martell, estuvieron justificadas o no de acuerdo a la prueba desfilada en la vista, el Convenio Colectivo vigente

entre las partes, el Reglamento de Disciplina y las Reglas para el Monitoreo de la Ejecución en el área de Ventas Inalámbricas de la PRTC, etc., y el derecho aplicable. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio si proceden las acciones disciplinarias impugnadas. El árbitro tendrá discreción para confeccionar el remedio que entienda proceda.

Luego de evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida, y de acuerdo con la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar, conforme al Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si la Reprimenda Escrita del 18 de septiembre de 2023, la Suspensión de tres (3) días de 18 de noviembre de 2024, y la Suspensión de quince (15) días de 5 de marzo de 2024, impuestas al Sr. Juan L. Ruiz Martell, estuvieron justificadas o no. De estarlo, se desestimarán las querellas. De no ser justificadas, el árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. EVIDENCIA CONJUNTA

Exhibit 1 Convenio Colectivo suscrito entre las partes vigente desde el 29 de enero de 2021 hasta el 28 de enero de 2026.

¹ Artículo XIII - Sobre La Sumisión:

a) ...

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, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso. (Revisado el 10 de noviembre de 2021)

- Exhibit 2 Reglas para el Monitoreo de la Ejecución en el área de Ventas Inalámbricas, efectivo al 1 de enero de 2012 y el Acuse de recibo firmado por el Sr. Juan L. Ruiz Martell, querellante.
- Exhibit 3 Reglamento de Disciplina efectivo el 1 de octubre de 2019, y Acuse de recibo.
- Exhibit 4 Hoja de Funciones Esenciales del puesto de Consultor de Ventas.
- Exhibit 5 Carta de Exhortación Incumplimiento de Objetivos de 18 de agosto de 2023.
- Exhibit 6 Carta de Reprimenda Escrita Incumplimiento de Objetivos de 18 de septiembre de 2023.
- Exhibit 7 Memorando Mensual Interno de los meses de mayo y junio de 2023.
- Exhibit 8 Carta de Suspensión de tres (3) días de 18 de noviembre de 2023.
- Exhibit 9 Memorando Mensual Interno de los meses de julio y agosto de 2023.
- Exhibit 10 Carta de Suspensión de quince (15) días de 5 de marzo de 2024.
- Exhibit 11 Memorando Mensual Interno de los meses de octubre y noviembre de 2023.

IV. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

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,

² Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo vigente desde el 29 de enero de 2021 hasta el 28 de enero de 2026.

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.

REGLAMENTO DE DISCIPLINA³

SECCIÓN 1: ...

SECCIÓN 2: ...

SECCIÓN 3: ...

SECCIÓN 4: MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. Constituye violación a las normas de conducta de la Compañía, cualquier acto u omisión que directa o indirectamente constituya alguna de las faltas contenidas en la tabla sobre medidas disciplinarias que forman parte de este documento o conducta que requiere la imposición de una penalidad, aunque no esté mencionada en dicha tabla.

...

³ Exhibit 3 Conjunto

FALTAS	1		2		3
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	
23. Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, hacer llamadas ...	Reprimenda Escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido
29. Violar las prácticas o políticas administrativas, procedimientos departamentales. Políticas de Gobierno Corporativo o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía.	Reprimenda Escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido
30. No cumplir con los objetivos o niveles de productividad y calidad establecidos por la Compañía. En el caso de empleados unionados, la aplicación de esta falta será cónsona con lo establecido en los Artículos de Cooperación y la Productividad de los convenios colectivos o Propuesta Implantada aplicable.	Reprimenda Escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

Las partes aquí en controversia, Puerto Rico Telephone Company y la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, suscribieron un Convenio Colectivo con efectividad desde el 29 de enero de 2021 hasta el 28 de enero de 2026.⁴

El Sr. Juan L. Ruiz Martell, aquí querellante, trabaja para la Puerto Rico Telephone Company en el puesto de Consultor de Ventas en el Centro de Atención al Cliente (CAC) en Hatillo. La supervisora inmediata del señor Ruiz es la Sra. Leishla

⁴ Exhibit 1 Conjunto Convenio Colectivo.

Rivera Quiñones, gerente de CAC, en Hatillo. La Compañía tiene un Reglamento de Disciplina que fue puesto en vigor el 1 de octubre de 2019⁵, y entregado al señor Ruiz Martell en la misma fecha.⁶ Además, tiene Reglas para el Monitoreo de la Ejecución en el área de Ventas Inalámbricas vigentes desde el 1 de enero de 2012⁷, las cuales también le fueron entregadas al querellante.⁸ La Compañía estableció como política que los consultores de ventas cumplan con el cien por ciento (100 %) de sus objetivos mensuales en ventas inalámbricas (celulares, internet, etc.). Empero, requiere que el empleado mantenga el ochenta por ciento (80 %) de su objetivo mensual, en la ejecución de sus funciones.⁹

El 18 de agosto de 2023, la gerente Rivera Quiñones, le dirigió al señor Juan Ruiz Martell una comunicación intitulada, "Exhortación Incumplimiento de Objetivos" debido a que no alcanzó el objetivo del ochenta por ciento (80%) en las ventas inalámbricas en el mes de abril 2023.¹⁰ El querellante a través de dicha comunicación fue orientado a mejorar su desempeño para cumplir con los objetivos de ventas y de no hacerlo, estaría sujeto a sanciones disciplinarias.

El 18 de septiembre de 2023, el señor Ruiz Martell, recibió una Reprimenda Escrita¹¹ (Caso Núm. A-24-487) del Sr. Rafael Medina, asistente de gerente en el CAC en Hatillo, por incumplir con mantener un mínimo de ochenta por ciento (80%) de su

⁵ Exhibit 3 Conjunto Reglamento de Disciplina.

⁶ Exhibit 3 Conjunto Acuse de Recibo del querellante.

⁷ Exhibit 2 Conjunto Reglas para el Monitoreo de la Ejecución en el área de venta.

⁸ Exhibit 2 Conjunto Acuse de Recibo firmado por el querellante.

⁹ Exhibit 2 Conjunto Reglas para el Monitoreo de la Ejecución en el área de venta

¹⁰ Exhibit 5 Conjunto Exhortación.

¹¹ Exhibit 6 Conjunto Reprimenda Escrita.

objetivo mensual de ventas inalámbricas en los meses de mayo y junio de 2023¹², en violación a las Faltas núm. 23, 29, y 30 del Reglamento de Disciplina de la Compañía.

El 18 de noviembre de 2023, el señor Ruiz fue suspendido por tres (3) días¹³, (Caso Núm. A-24-823), por no alcanzar los objetivos de productividad de ochenta por ciento (80%) en ventas en los meses de julio y agosto de 2023¹⁴, en violación a las Faltas núm. 23, 29, y 30 del Reglamento de Disciplina. El 5 de marzo de 2024, el señor Ruiz Martell recibió una suspensión por quince (15)¹⁵ días (Caso Núm. A-24-823), por no cumplir nuevamente con los objetivos de ventas en los meses de octubre y noviembre de 2023¹⁶, en violación a las Faltas núm. 23, 29, y 30 del Reglamento de Disciplina.

La Unión, inconforme con el proceder del Patrono, acudió al Negociado de Conciliación y Arbitraje e interpuso el presente recurso de arbitraje en representación del trabajador.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los Casos Núm. A-24-487¹⁷, A-24-581¹⁸ y A-24-823¹⁹, aquí en análisis, versan sobre tres (3) medidas disciplinarias a saber: Reprimenda Escrita de 18 de septiembre de 2023, Suspensión por tres días de 18 de noviembre de 2023, y Suspensión de quince días de 5 de marzo de 2024, impuestas al querellante, Juan L. Ruiz Martell. Los casos fueron

¹² Exhibit 7 Conjunto.

¹³ Exhibit 8 Conjunto

¹⁴ Exhibit 9 Conjunto.

¹⁵ Exhibit 10 Conjunto

¹⁶ Exhibit 11 Conjunto.

¹⁷ Caso radicado el 12 de diciembre de 2023, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

¹⁸ Caso radicado el 22 de enero de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

¹⁹ Caso radicado el 26 de abril de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

agrupados en aras de la economía procesal en el Foro de Arbitraje, y nos corresponde determinar si las medidas disciplinarias impuestas al querellante estuvieron justificadas o no.

El Patrono, a través de su representante legal, alegó en su Memorial de Derecho que, las tres medidas disciplinarias impuestas al querellante fueron justificadas, porque se incurrió en las Faltas Núm. 23²⁰, 29²¹ y 30²², en primera, segunda y tercera ofensa del Reglamento de Disciplina, al incumplir con la meta de mantener el objetivo mensual de un mínimo de ochenta por ciento (80%) en las ventas de líneas inalámbricas. Afirmó que la Compañía empleó la disciplina en la forma que establece el Reglamento de Disciplina y que la misma no fue caprichosa, arbitraria o irrazonable, por lo que las sanciones deben ser confirmadas.

El representante legal de la Hermandad en la audiencia manifestó que las Reglas para el Monitoreo de la Ejecución en el área de Ventas Inalámbricas eran razonables y no caprichosas.

Constando así ambas contenciones, nos disponemos a resolver.

En materia de arbitraje, es conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado en el caso J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R 62, (1987), lo siguiente:

²⁰ Reglamento de Disciplina -Falta 23 Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, hacer llamadas

²¹ Reglamento de Disciplina -Falta 29 Violar las prácticas o políticas administrativas, procedimientos departamentales. Políticas de Gobierno Corporativo o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía.

²² Reglamento de Disciplina -Falta 30 No cumplir con los objetivos o niveles de productividad y calidad establecidos por la Compañía. En el caso de empleados unionados, la aplicación de esta falta será cónsona con lo establecido en los Artículos de Cooperación y la Productividad de los convenios colectivos o Propuesta Implantada aplicable.

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quien 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 la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. ”

En el caso de autos, la Compañía tiene que demostrar que medió justa causa en la imposición de las medidas disciplinarias al querellante. Toda acción disciplinaria abarca el aspecto de si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria. El principio que rige la acción disciplinaria por justa causa establece que la medida disciplinaria tiene su origen en alguna razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, y no en el mero capricho del patrono. Vélez v. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536, 543, (1979).

En el presente caso, la Compañía le imputó al señor Juan L. Ruiz Martell que, en los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, octubre y noviembre de 2023, no cumplió con las Reglas para el Monitoreo de Ejecución del área de Ventas Inalámbricas, que establecen que los consultores de ventas tienen que mantener un mínimo de ochenta por ciento (80%) de su objetivo mensual en las ventas. El Patrono arguyó que Ruiz Martell, incurrió en tres violaciones al Reglamento de Disciplina promulgado por la Compañía, estas son: **Falta 26 - Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo; Falta 29 - Violar las prácticas administrativas, procedimientos departamentales, políticas de Gobierno Corporativo o cualquier otro código o normas**

establecidas por la Compañía; y Falta 30- No cumplir con los objetivos o niveles de productividad y calidad establecidos por la Compañía.

Para apoyar su caso, el Patrono presentó su prueba documental y el testimonio del Sr. Julio C. Miranda, subdirector de ventas, el Sr. Luis Barbosa Cruz, oficial de cumplimiento, y la Sra. Leishla Rivera Quiñones, gerente y supervisora inmediata del querellante.

El Sr. Julio C. Miranda testificó que la Compañía monitorea la ejecución de los vendedores mediante las Reglas para el Monitoreo de Ejecución del área de Ventas Inalámbricas. Explicó que las Reglas para el Monitoreo disponen un procedimiento de disciplina progresiva por incumplimiento de los objetivos en las ventas, según las faltas dispuestas en el Reglamento de Disciplina. Afirmó que, el empleado que en un mes no mantiene el 80% de su objetivo mensual en ventas, recibe una Exhortación. Que luego de la Exhortación, si dentro de los doce meses siguientes, en dos meses no mantiene el 80% de su objetivo mensual en ventas, se inicia la disciplina progresiva aplicándole una **Reprimenda Escrita en primera falta por violaciones a la Falta 23, 29, y 30 del Reglamento de Disciplina.**²³ Si luego de recibir la reprimenda escrita, dentro de los ocho meses siguientes el empleado en dos meses no mantiene el 80% de su objetivo mensual en ventas, **se le aplicará una suspensión de tres días por incumplir con las metas, en segunda ofensa.** Si luego de recibir la suspensión por tres días, dentro de los

²³ Reglamento de Disciplina: Faltas 26 - Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo; Falta 29 - Violar las prácticas administrativas, procedimientos departamentales, políticas de Gobierno Corporativo o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía; y Falta 30- No cumplir con los objetivos o niveles de productividad y calidad establecidos por la Compañía.

doce meses siguientes, el empleado, en dos meses, no mantiene el 80% de su objetivo mensual en ventas, se le aplicará la **sanción de despido en tercera ofensa**.

Asimismo, el testigo, Luis Barbosa Cruz, declaró que, como oficial de cumplimiento es quien realiza los análisis de prorrateo a los vendedores, eliminando los días en que estuvo ausente y estableciendo el objetivo de venta conforme a los días en que el empleado trabajó. Así prepara los reportes internos de las ventas mensuales de los vendedores. Estos reportes incluyen, entre otras cosas, las ventas realizadas por los empleados, la tienda a la que pertenecen, y si alcanzó o no los objetivos de venta.²⁴ Señaló que, si un vendedor no cumple con las metas mínimas mensuales de un 80%, los reportes son enviados al departamento laboral para iniciar la acción disciplinaria que corresponda.

Del mismo modo la supervisora, Rivera Quiñones, testificó que, fue quien impartió la carta de Exhortación y la Suspensión por quince (15) días al señor Ruiz Martell. Expresó que, el 18 de agosto de 2023, realizó al querellante una Exhortación, orientándolo a mejorar su desempeño, debido a que, en abril de 2023, obtuvo el treinta y seis por ciento (36%) en las ventas mensuales, incumpliendo con el objetivo mínimo mensual de ochenta por ciento (80%). Además, sostuvo que el 18 de septiembre de 2023, el supervisor, Rafael Medina, de la tienda de Hatillo le impuso al señor Ruiz una Reprimenda Escrita, por incumplir con el ochenta por ciento (80%) en sus ventas en los meses de mayo y junio 2023, y haber alcanzado un 52% y un 44%, respectivamente. Así

²⁴ Exhibits 7,9 y 11 Conjunto.

también en los meses de julio y agosto de 2023, el señor Ruiz, obtuvo 69% y 52% respectivamente en su objetivo mensual, por lo que el supervisor Medina impartió una suspensión por tres (3) días, al no mantener un mínimo de 80 % de su objetivo mensual de líneas. El querellante fue informado que de volver a incurrir en la falta podría ser despedido. La testigo aseveró que el señor Ruiz Martell continuó incumpliendo con las metas, ya que su desempeño fue de un 53% en octubre de 2023 y un 31% en noviembre de 2023, por lo que el 5 de marzo de 2024, ésta le impuso una suspensión por quince (15) días, al no cumplir con los objetivos de ventas del ochenta por ciento (80%) en dichos meses.

Por su parte, en la vista de arbitraje, el representante legal de la Hermandad manifestó que el Exhibit 2, las Reglas para el Monitoreo de la Ejecución en el área de Ventas Inalámbricas eran razonables y no caprichosas. Estipuló toda la prueba documental presentada por el Patrono y presentó una objeción a los fines de exponer que sentar a un testigo para testificar sobre el contenido de un documento no era necesario, debido a que los documentos fueron estipulados. La Unión, no presentó evidencia documental ni testifical y no cuestionó con prueba al efecto ninguna de las medidas disciplinarias impuestas por el Patrono.

Ante este panorama y examinado el Reglamento de Disciplina de la Compañía en las **Falta 23-** Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, **Falta 29-** Violar las prácticas o políticas administrativas, **Falta 30-** No cumplir con los objetivos o niveles de productividad establecidos por la Compañía, vemos que conforme al Reglamento de

Disciplina en primera ofensa se aplica desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de 15 días; y el querellante recibió una reprimenda escrita; en segunda ofensa se aplica una suspensión de 30 días, hasta el despido; y el querellante recibió una suspensión de tres (3) días; y en tercera ofensa se aplicará el despido, y el querellante recibió una suspensión de quince días (15) días. Al evaluar los hechos del caso y la prueba presentada por el Patrono, quedó probado en la vista de arbitraje que el señor Juan L. Ruiz Martell, conocía la política expresa sobre cumplir con el objetivo mensual en ventas, ya que le fueron entregadas y aun así incurrió en las faltas imputadas; las que la Hermandad no refutó y tampoco demostró que dichas sanciones hayan sido caprichosas o arbitrarias.

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

VII. DECISIÓN

Determinamos, conforme al Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, que la Reprimenda Escrita del 18 de septiembre de 2023, la Suspensión de tres (3) días de 18 de noviembre de 2024, y la Suspensión de quince (15) días de 5 de marzo de 2024, impuestas al Sr. Juan L. Ruiz Martell, estuvieron justificadas. Se ordena el cierre y archivo del caso con perjuicio.


ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

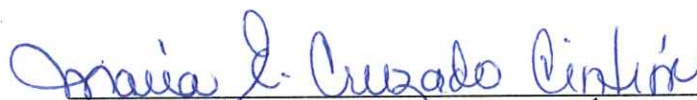
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de septiembre de 2025 y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sra. Wilda L. Fechel Rodríguez
hietel@hietel.org
querellas@hietel.org

Sr. Freddy Martínez
fredy.martinez@claropr.com
econcepción@claropr.com

Lcdo. Héctor Santaella Santé
hsantaella@pmalaw.com
carce@pmalaw.com

Lcdo. Leonardo Delgado Navarro
leonardodelgadonavarro@gmail.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA

