

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5302 fax 756-1115

PUERTO RICO TELEPHONE  
(Compañía o PRTC)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 09-1722

SOBRE : SUSPENSIÓN

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 22 de octubre y los días 12 y 14 de noviembre de 2012. El mismo quedó sometido el 8 de marzo de 2013, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía": El Lcdo. Pedro Busó, portavoz y asesor legal; el Sr. Miguel Rolón, administrador laboral; la Lcda. María del Carmen Rossy, testigo y los Sres. Daniel Thomas, Carlos Martínez y Neftalí Pérez, todos testigos. Por la "Unión": EL Lcdo. Alejandro Torres, portavoz y asesor legal y el Sr. José D. Díaz, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión del querellante estuvo justificada, conforme al Convenio Colectivo vigente y las normas de la empresa. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio adecuado. El Laudo a ser emitido tiene que ser conforme a derecho según dispone el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos de este caso.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar a la luz de la prueba admisible y del Convenio Colectivo vigente si el empleado José Damián Díaz (#02076) incurrió en la conducta que se le imputa el viernes 12 de diciembre de 2008 y en consecuencia, si procede o no la medida disciplinaria que le fuera impuesta de una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días laborables. De determinar el Honorable Árbitro que a la luz de la prueba admisible el empleado no incurrió en la conducta que se le e imputa, revocar la medida disciplinaria impuesta y ordenar a PRTC el pago de los días dejados de devengar así como el abono de cualquier otro derecho bajo los términos del convenio, incluyendo pero no limitándose, a las acumulaciones de licencia por vacaciones y enfermedad y cualquier otro beneficio marginal u obvención.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo y la prueba presentada si la suspensión de treinta (30) días laborables impuesta a la Sr. José Díaz estuvo o no

---

<sup>1</sup> Artículo XIII- Sobre 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) asuntos 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.

justificada. De determinar que no lo estuvo el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### 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 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 de 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 cualquiera empleado entiende que se le ha tratado discriminatoriamente, 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. HECHOS

1. El Sr. José Díaz, aquí querellante, ocupa un puesto de Especialista de Instalaciones en la PRTC.

2. El 15 de agosto de 2008, se reportó a las instalaciones del Barrio Palmas en el Municipio de Cataño donde registró su asistencia y recogió un vehículo de la Compañía. Luego se dirigió al 1515 de Caparra (Oficina Central) a preparar y entregar la nómina de la semana anterior.
3. Estando en la Oficina Central visitó el área de laborales para discutir una situación con la Lcda. Maricarmen Rossy.
4. Luego salió hacia las instalaciones de la Compañía en el Municipio de Fajardo a realizar los trabajos asignados por su supervisor.
5. Una vez, en Fajardo disfrutó de su período de alimento en el "Church" de la avenida Conquistador.
6. Luego de almorzar el Querellante se trasladó a las facilidades de PRTC en las cercanías del Hospital San Pablo Fajardo a realizar el trabajo asignado.
7. Estando en las facilidades de la PRTC en Fajardo, el Querellante le increpó unas palabras al Sr. Graulau quien se encontraba trabajando ahí como contratista.
8. Luego del encuentro con el Querellante el Sr. Graulau se retiró de las instalaciones de la PRTC.
9. Una vez, el Sr. Graulau se retira de la Central de Fajardo, el Querellante solicitó la intervención de la Policía de Puerto Rico.
10. Al personarse un agente de la Policía de Puerto Rico a las facilidades de la Compañía; el querellante intentó presentar una denuncia contra el Sr. Graulau por alegado hurto de propiedad de la PRTC.

11. El Agente de la Policía de Puerto Rico determinó que no procedía presentar una Querrela contra el Sr. Graulau.
12. El Querellante regresó las instalaciones de PRTC del Barrio Palmas en el Municipio de Cataño a eso de las cinco de la tarde.
13. La Compañía realizó una investigación de los hechos y el 30 de diciembre de 2008, le cursó una comunicación al Querellante, la cual reproducimos según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:

30 de diciembre de 2008

José Damián Díaz  
Empleado #02076

Daniel Thomas

**Suspensión por violación a las faltas #13, 20, 22,  
28, 36, 45 y 55 del Reglamento de Disciplina**

El viernes 12 de diciembre de 2008 le asigné trabajar la instalación de corridas de cable de fibra ("patch cords") para la Administración de Vivienda Pública PSR #617896, en la Oficina Central de Fajardo.

El lunes 15 de diciembre, antes de dirigirse a la Oficina Central de Fajardo usted visitó, sin autorización, el Departamento de Recursos Humanos y no fue hasta el medio día que salió hacia Fajardo a realizar el trabajo que le había asignado.

Surge de la investigación realizada que una vez usted llegó a la Oficina Central de Fajardo se encontró con el Sr. Emilio Graulau, Contratista de World Sales Communications, quien estaba realizando unos trabajos para nuestra Compañía. Que usted de forma hostil, agresiva y amenazante le cuestionó al Sr. Graulau por qué estaba realizando el trabajo. Que utilizó palabras soeces diciéndole que se tenía que ir "pa'l carajo", que era un "cabrón", que se iba a "joder" y que era un sucio, entre otros insultos.

Además, comentó que no había agredido al Sr. Graulau porque se encontraba en los predios de la Compañía pero que si lo veía en la calle lo iba a agredir por interferir con su trabajo.

También hizo expresiones insultantes sobre los empleados de World Sales Communications indicando, entre otras cosa, que el trabajo que realizaban era una "porquería".

Su conducta agresiva, amenazante e intimidante provocó que los contratistas que se encontraban en el lugar abandonaran la Oficina Central de Fajardo sin realizar los trabajos para los cuales fueron contratados entorpeciendo deliberadamente los servicios de la Compañía.

Por todo lo antes expuesto usted incurrió en violación a las Faltas #13, 20, 22, 36, 45, 55 las cuales disponen:

**Falta #13:** "Actos, amenazantes, indecentes u obscenos, agresión, provocación, riña o desorden." Esta falta conlleva en primera ofensa desde suspensión de 15 días hasta despido.

**Falta #20:** "Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes." Esta falta conlleva en primera ofensa desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

**Falta #22:** "Suspender el trabajo sin permiso..." Esta falta conlleva en primera ofensa reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

**Falta #28:** "Insubordinación o falta de respeto a un supervisor..." Esta falta conlleva en primera ofensa desde reprimenda escrita hasta despido.

**Falta #36:** "Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía." Esta ofensa falta conlleva en primera ofensa despido.

**Falta #45:** "Conducta que afecte el buen nombre... o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados." Esta falta conlleva en primera ofensa desde suspensión de 15 días a despido.

**Falta #55** "Hacer declaraciones falsas o fraudulentas en... los récords de la Compañía." Esta falta conlleva en primera ofensa despido.

Aún cuando algunas de las faltas antes mencionadas conllevan despido en primera ofensa en esta ocasión, y en aras de darle una oportunidad para que corrija su conducta, procedemos aplicarle una suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo. Usted comenzará la suspensión el 30 de diciembre de 2008 hasta el 13 de febrero de 2009. Usted deberá reportarse a trabajar el 17 de febrero de 2009. Estas faltas conllevan un período probatorio de 2 años.

Esperamos que modifique su conducta y que situaciones como la antes descritas no vuelvan a ocurrir pues de lo contrario podríamos estar aplicándole sanciones disciplinarias más severas.

c: Lcda. Lida Ramírez  
Sres. Federico Fernández  
William Rosario  
Manny Hernández  
Sonia H. Cruz  
Telizia Dolz  
Expediente de Personal #02076

14. Al no estar conforme con la determinación de la Compañía, la Unión radicó el caso de autos ante este foro.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión sostuvo que estamos ante una sanción disciplinaria de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo que no se sostiene en los hechos alegados y probados. Arguyo, que el catálogo de conductas imputadas al Querellante en este caso constituye un ejercicio apresurado de las prerrogativas gerenciales por parte de la Compañía que lejos de fortalecer sus alegaciones debilita las mismas.

Mantuvo, que la prueba admitida, creíble y no contradicha en el presente caso no sostiene las imputaciones hechas contra el empleado, mucho menos la sanción de una suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo.

La Compañía, por su parte, argumentó que la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días del Querellante fue justificada. Sostuvo que de la prueba presentada surge que el 15 de diciembre de 2008, el Querellante incurrió en múltiples violaciones de las normas de conducta de la Compañía. Alegó que la conducta agresiva, amenazante e intimidante del Querellante entorpeció deliberadamente los servicios de la Compañía. Que dicha conducta por parte del Querellante lo llevó a violación de las faltas 13, 20, 22, 36, 45 y 55 del reglamento de disciplina de la Compañía.

Con el propósito de sostener que la suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo del Querellante fue justa, la Compañía, presentó los testimonios de los Sres. Neftali Pérez; Daniel Thomas y la Lic. Maricarmen Rossy. El primero de los testigos, el

Sr. Neftali Pérez, declaró que trabaja para la compañía de seguridad "St. James" desde el 2007 como sargento de ruta. Añadiendo que para diciembre de 2008 se encontraba destacado en la Telefónica. Explicó, que sus deberes eran supervisar los oficiales de la compañía asignados a velar las facilidades de la Telefónica en el área este; cubriendo desde Caguas a Fajardo en adición a Cayey.

Testificó, que el 15 de diciembre de 2008, alrededor del mediodía, el Teniente Carrasquillo, su supervisor inmediato, le indicó que fuera a la Oficina Central de Fajardo escoltara a un contratista de Telefónica a la célula del Hotel El Conquistador a realizar un trabajo. Indicó, que de camino a Fajardo se cruzó varias ocasiones con un vehículo marca Mitsubishi perteneciente a la PRTC conducido por el Querellante. Declaró que llegó a la Oficina Central de Fajardo prácticamente a la misma vez que el vehículo de la PRTC. Que una vez entra en las facilidades busca al contratista, Sr. Graulau, vio al Querellante discutiendo con el primero.

Manifestó, que el Sr. Graulau extendió la mano para saludar al Querellante y este se la empujó preguntándole que hacia allí, diciéndole ladrón; que le estaba robando las habichuelas. Indicando que el Querellante hizo estas aseveraciones con un tono de voz alto y molesto. Relató, que seguido el incidente con el Querellante, el Sr. Graulau recogió su equipo y salió de las facilidades de la Oficina Central de Fajardo.

Explicó que seguido el Querellante procedió a llamar a la policía para denunciar al Sr. Graulau, por hurto alegando que la computadora de éste tiene unos programas propiedad de la PRTC. Que posteriormente se entrevistó con el Querellante quien le indicó que su supervisor lo había enviado a realizar unos trabajos en las instalaciones

de la Oficina Central de Fajardo. Declarando, por último, que se retiró de las instalaciones a eso de las 2:15 p.m. y todo se encontraba en orden.

El segundo de los testigos, el Sr. Daniel Thomas, testificó trabaja para la PRTC desde hace unos 28 años y es Supervisor Técnico de Instalaciones. Además, indicó que supervisa seis empleados entre los que se encuentra el Querellante. Manifestó, que el día de los hechos le asignó al Querellante realizar unos trabajos en Fajardo y que partió hacia allá alrededor de las 10:00 a.m.; luego de terminar de preparar y firmar su nómina de la semana anterior.

La Lcda. María del Carmen Rossy, declaró que trabaja para la Compañía desde el 1996 y que para diciembre de 2008 ocupaba el puesto de Administradora de Asuntos Laborales en la División de Asuntos Laborales. Indicó, durante la mañana del 15 de diciembre de 2008, el Querellante pasó por su oficina a discutir una querrela que había radicado con relación a unos trabajos que estaban realizando un contratista. Testificó que el Querellante tuvo una conversación con ella sobre la Querrela que duró alrededor de unos diez minutos. Manifestó que con posterioridad realizó una investigación de los hechos ocurridos en la Oficina Central de Fajardo. Que entrevistó a los testigos del incidente y en conjunto con el supervisor del Querellante preparó el memorando disciplinario entregado al querellante.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Querellante, el Sr. José Damian Díaz. Este declaró que ocupa un puesto en la Compañía de Especialista de Instalaciones y Transmisión; reportándose a su supervisor en el edificio 1515 de la Avenida Roosevelt. Manifestó que sus funciones en la Compañía son la instalación de

equipos nuevos en la red telefónica y que dichas funciones le requieren trabajar en toda la isla en instalaciones de la PRTC o de clientes. Indicó que el día de los hechos registro su asistencia en el almacén de la Compañía en el Barrio de Cataño, donde recogió el vehículo van Chevrolet asignada para sus labores; y que luego se dirigió al 1515 de la Ave. Roosevelt a reportarse a su supervisor y completar la nómina de la semana anterior.

Testifico, que una vez en el 1515 se reportó a su supervisor el Sr. Dan Thomas y que éste le entregó una orden de servicio a eso de las 10:00 a.m. para que realizara unos trabajos en Fajardo relacionados a la instalación de Internet para Vivienda en un residencial. Declaró, que luego de recibir las instrucciones de su supervisor se detuvo en el área de Laboral para discutir una querrela y luego se dirigió a Fajardo a realizar las labores asignadas. Que al llegar a Fajardo, como era ya su hora de almuerzo; paro en el "Church's" de la esquina de la Avenida Los Gobernadores a almorzar. Que luego de tomar su período de almuerzo se personó a la Oficina Central de Fajardo.

Declaró, que una vez en las instalaciones de Fajardo estacionó el vehículo y bajo los instrumentos y herramientas que iba a utilizar en la realización del trabajo. Indicó, que entró al edificio y se dirigió al cuarto de transmisión. Indicó que estando allí se encontró con dos compañeros de trabajo; el Sr. Nicolás Sandoval y Víctor Ortiz; y que ambos empleados que se encontraban realizando trabajos en la facilidad. Que los saludó y entabló conversación; que durante dicho diálogo con ellos entró un Oficial de "St. James" procurando al señor Graulau. En ese momento el Sr. Graulau se dirige

hacia el oficial de "St. James"; quién se encontraba a su lado y en ese momento el Sr. Graulau extendió la mano para saludarme y yo no lo saludo.

Testificó, que al momento de negarle el saludo le indique que era un traidor, que estaba realizando funciones que eran de otro y que nos estaba quitando las habichuelas. Además, le dije que tanto que criticó a los contratistas cuando él era empleado de la Compañía y unionado; que debía avergonzarse o abochornarse de estar allí. Relató, que el Sr. Graulau comentó que no quería problemas y se fue hacia donde estaba otras personas de la Compañía contratada instalando un equipo; y yo me fui a realizar los trabajos asignados.

Indicó, que luego llamó a la Policía de Puerto Rico, para levantar una denuncia de hurto de propiedad. Explicó, que la denuncia consistía en que el Sr. Graulau tenía en su poder unos discos de la Telefónica para programar el equipo Fujitsu 4100; que el debió entregar al momento de jubilarse. Declaró que llegó un Policía a tomar la denuncia; pero que luego de entrevistarlo determinó que no había una querella.

Manifestó, que una vez terminó en la Oficina Central de Fajardo llamó a la persona contacto en el cliente (Vivienda) para ir a terminar el trabajo. No obstante, el mismo no pudo finalizarse por que no se había coordinado el acceso al residencial donde se realizaría la instalación de internet. Por lo que, llamé a mi supervisor para informarle que no se había completado el trabajo y partí hacia Cataño.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días impuesta al Querellante, como medida disciplinaria, no se

justifica a la luz de los hechos del caso de autos. Alcanzamos dicha conclusión luego de determinar que la Compañía no sostuvo el peso de la prueba.

Cabe señalar que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

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 probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En síntesis, concluimos que la prueba presentada no sostiene las fallas imputadas al Querellante bajo las faltas número 13, 20, 22, 28, 36, 45 y 55 del Reglamento de Disciplina. Por tal, razón la sanción de suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo no debe ser refrendada.

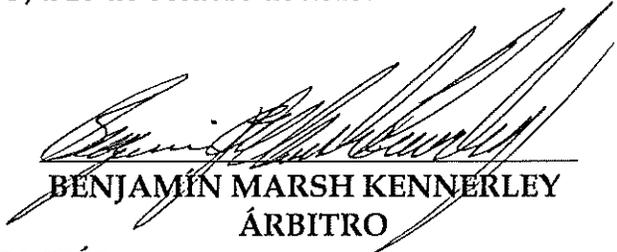
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## VII. LAUDO

Determinamos que a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo, la suspensión de empleo de treinta (30) días impuesta al Sr. José D. Díaz no estuvo justificada. Se ordena el pago de los días dejados de devengar y el abono de cualquier otro beneficio u obvención dejado de recibir.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 16 de octubre de 2013.



**BENJAMIN MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

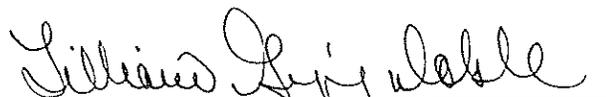
Archivada en autos hoy 16 de octubre de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SR MIGUEL ROLÓN-ADMINISTRADOR**  
**TELEFÓNICA DE PR**  
**PO BOX 360998**  
**SAN JUAN PR 00936-0998**

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

**LCDO PEDRO BUSÓ GARCÍA**  
**ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PRTC**  
**FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ PSC**  
**PO BOX 363507**  
**SAN JUAN PR 00936-3507**

**LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA**  
**ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ HIETEL**  
**420 AVENIDA PONCE DE LEÓN SUITE B4**  
**SAN JUAN PR 00918-3416**



---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**