

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, P.R. 00919-5540

TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
(PRTC/CLARO)
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-20-683

SOBRE: SUSPENSIÓN -CONDUCTA
IMPROPIA-TAMAYRA GARCÍA

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ
PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del Caso Núm. A-20-683 se celebró el martes, 25 de octubre de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 2 de diciembre de 2022.

Por la **Telefónica de Puerto Rico**, en adelante “**el Patrono o la PRTC**,” comparecieron: el Lcdo. Héctor Santaella Santé, representante legal y portavoz; la Sra. Laura Matos, representante del Patrono; y el Sr. Mark López García, supervisor. Por la **Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET)**, en adelante “**la Unión**,” comparecieron: el Lcdo. Nino C. Martínez Bosch, representante legal y portavoz; y el Sr. Jorge Medina, representante de la Unión; y la Sra. Tamayra García, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia que se resolverá. Dado a ello, éstos sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbitro determine si la suspensión de treinta (30) días impartida a la querellante Tamayra García el 16 de septiembre de 2019 estuvo justificada o no de acuerdo a la prueba desfilada en la vista, el Convenio Colectivo vigente entre las partes, el Reglamento de Disciplina, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética y Código de Conducta Empresarial de PRTC pertinente a los hechos del caso y el derecho aplicable. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo vigente, si la suspensión de la Querellante estuvo justificada o no.

De tomar como decisión el que la suspensión era improcedente, se ordena la restitución de los haberes dejados de percibir.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine conforme a la prueba y el Convenio Colectivo, si la suspensión de treinta (30) días impartida a la querellante, Tamayra García, el 16 de septiembre de 2019, estuvo justificada o no.

De determinar que la suspensión no estuvo justificada, que la Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS PRESENTADOS EN LA VISTA DE ARBITRAJE**1. PRUEBA CONJUNTA**

Exhíbit 1 Conjunto - Convenio Colectivo - CLARO y UIET, con vigencia de 31 de enero de 2021 al 30 de enero de 2021.

Exhíbit 2 Conjunto - Reglamento de Disciplina - Puerto Rico Telephone Company (PRT).

Exhíbit 3 Conjunto - Normas Generales de Conducta PRT

Exhíbit 4 Conjunto - Manual de Ética - PRT

Exhíbit 5 Conjunto - Código de Conducta Empresarial - PRT

Exhíbit 6 Conjunto - Recibo del Reglamento de Disciplina, firmado por Tamayra García el 4/6/06.

Exhíbit 7(a) Conjunto - Recibo del Código de Conducta Empresarial - PRT, firmado por Tamayra García el 17 de junio de 2003.

Exhíbit 7(b) Conjunto - Recibo firmado por Tamayra García, fechado 8/13/01, sobre **Prácticas, Políticas y Procedimientos de la PRTC para empleados de nuevo ingreso.**

Exhíbit 8 Conjunto - Carta de suspensión, con fecha de 16 de septiembre de 2019, suscrita por Mark López.

2. PRUEBA DEL PATRONO

Exhíbit 1 del Patrono - Croquis producido en la vista por Mark Lopez.

Exhíbit 2 del Patrono - Escrito producido por Tamayra García, intitulado: **Situación ocurrida el 10 de septiembre a las 4:16 p.m.**

Exhíbit 3 del Patrono - Documento intitulado: Violación al Reglamento de Disciplina Falta Suspensión 5 Días, suscrito por Aisha Matos, gerente, Tamayra García y un representante de la Unión.

3. PRUEBA DE LA UNIÓN

Exhíbit 1 de la Unión - Contestación Querrela, con fecha de 12 de septiembre de 2019, suscrita por Mark López.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO¹

ARTÍCULO III

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 y 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 e horas de trabajo, la dirección de personal, el derecho de emplear, clasificar, transferir y disciplinar empleados y establecer las reglas razonables de disciplina; así como otras políticas y normas relativas al empleo o que tienen un impacto en la 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.

¹ Exhíbit 1 Conjunto - Convenio Colectivo vigente.

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.

ARTICULO 21**RESPECTO Y CONSIDERACIÓN****Sección 1**

La Compañía y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados y a la Unión el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Compañía.

Sección 2

La Unión y los empleados de la Unidad Contratante se obligan a observar para la Compañía y sus funcionarios el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Compañía.

...

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos resolver si la suspensión de treinta (30) días impartida a la querellante, Tamayra García estuvo justificada o no. Por la Compañía testificó el supervisor Mark López Cruz. Por la Unión testificó la Sra. Tamayra García.

En la vista de arbitraje el Sr. Mark López expresó lo que sigue: que era el supervisor inmediato de la querellante Tamayra García; que el 10 de septiembre de 2019, le impartió unas instrucciones a la Querellante y al final del día no había completado su tarea [informes]; que le hizo el acercamiento de porqué estaba incompleta [la tarea] y que la

Querellante le informó que la podía [la tarea] entregar a otro empleado para que terminara los informes. Al ser interrogado sobre qué había ocurrido después de esa conversación, el señor López dijo y citamos: "Cuando le recalqué que tenía que ser ella quien completara el trabajo, ella se viró, se paró de su escritorio, porque yo me acerqué a su escritorio para explicarle, ella se levantó de su silla y me dijo que no jodiera con ella, que se iba a cagar en mi madre y esta expresión la repitió en tres ocasiones en medio del pasillo y delante de todos los demás empleados."

El supervisor López dijo que por las faltas cometidas el 10 de septiembre de 2019, le impartió a la Querellante treinta (30) días de suspensión. Éste declaró que la señora García violentó las faltas 12, 13, 20, 25 y 28 del Reglamento de Disciplina de la Compañía vigentes para los hechos del caso.

Al ser interrogado sobre la falta número 12 del Reglamento de Disciplina, el supervisor López expresó que la Querellante se alteró y se puso de pie, utilizó palabras soeces, lenguaje impropio y creó un ambiente hostil; sobre la falta número 13, el Supervisor dijo que la Querellante lo amenazó cuando le indicó que se iba a cagar en su madre y que no jodiera con ella; sobre la falta número 20, el Supervisor dijo que la Querellante no finalizó su trabajo y que al no hacerlo, de forma correcta, implicaba que no había interés en el desempeño de su trabajo; sobre la falta número 25, el referido Supervisor dijo que la Querellante incurrió en violación en la forma de sus ataques hacia su persona, no finalizar sus labores, no hacer las tareas de forma correcta; sobre la falta número 28, el Supervisor expresó que la Querellante le faltó el respeto con su conducta al amenazarlo y hablarle en la forma en que le habló y que se negó a hacer sus labores.

Por la Unión testificó la Sra. Tamayra García, aquí querellante. La Querellante expresó en la vista de arbitraje que el 10 de septiembre de 2019, el supervisor López le pidió que terminara su trabajo y que ella le dijo que Gustavo [empleado] podía hacerlo, que él le dijo que era ella quien tenía que hacer el trabajo. Que ella le dijo que no había problema ya que no todo el mundo tenía la capacidad para realizarlo. Que, luego de un diálogo que se salió de control, que ella se levantó y le dijo a su supervisor y transcribimos tal y como se registró en la vista de arbitraje: “No me jodas, que me cago en tu madre”. Que, acto seguido, el supervisor no dijo nada, cogió su celular y salió del lugar.

Las faltas que se le imputaron a la Querellante, según la carta de suspensión aplicable al caso², establecidas en el Reglamento de Disciplina³ son las siguientes:

Falta Núm. 12

Conducta desordenada, juego de manos, bromas pesadas, intimidad de abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno, alterar o interrumpir la paz y el orden en el trabajo en los predios de la Compañía.

Desde suspensión de 5 días hasta suspensión de 30 días.

Falta Núm. 13

Actos amenazantes, indecentes u obscenos, agresión, provocación, riña o desorden.

Desde suspensión de 15 días hasta despido.

Falta Núm. 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.

Desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

²Exhíbit 8 Conjunto.

³Exhíbit 2 Conjunto.

Falta Núm. 25

Violar la práctica 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.

Desde reprimenda escrita hasta suspensión de 15 días.

Falta Núm. 28

Insubordinación o Falta de Respeto hacia un supervisor, incluyendo la negativa a realizar su trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales.

Desde suspensión de 15 días hasta despido.

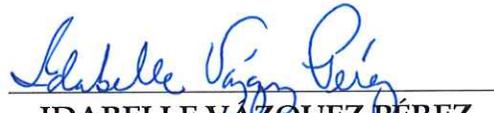
Luego de analizar la prueba presentada determinamos que el Patrono, quien tiene el peso de la prueba, demostró que la Querellante cometió las Faltas Números 12, 13, 20, 25 y 28. La Querellante admitió en la vista de arbitraje que luego de que el supervisor López le dio la directriz de terminar sus informes, ésta le contestó que no "jodiera" con ella y que le dijo "que me cago en tu madre". El lenguaje soez e impropio que utilizó la Querellante claramente interrumpió la paz que debe imperar en el lugar de trabajo. Además de incurrir en una falta de respeto hacia su supervisor inmediato al grado en que éste expresó en la vista de arbitraje haberse sentido intimidado y agredido por los actos agresivos y de provocación de los que fue objeto por haberle dado la directriz de terminar su tarea.

VI. LAUDO

Determinamos que la suspensión de treinta (30) días impartida a la querellante, Tamayra García estuvo justificada. Se ordena el cierre y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 30 de enero de 2023.


IDABELLE VAZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 30 de enero de 2023 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO NINO MARTINEZ BOSCH
lcdomartinezbosch@gmail.com

SR. VÍCTOR SANTIAGO RODRÍGUEZ
PRESIDENTE - U.I.E.T.
VSantiago@uietpr.org

LCDO HÉCTOR SANTAELLA SANTÉ
PIETRANTONI MÉNDEZ & ÁLVAREZ LLC
hsantaella@pmalaw.com

SR FREDDY MARTINEZ
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
TELEFONICA DE PUERTO RICO
fredy.martinez@claropr.com


IRIS DORIS COLÓN GRACIANI
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II