

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
(Querellante)

v.

CORPORACIÓN DE SEGUROS  
AGRÍCOLAS DE PUERTO RICO  
(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-10-1050 y  
A-10-1703<sup>1</sup>

SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO COLECTIVO.  
DERECHO DEL EMPLEADO A  
ESTAR REPRESENTADO POR SU  
DELEGADO.

ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

Citados los casos de autos para vista de arbitraje, a celebrarse el 5 de noviembre de 2013 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, compareció la parte querellante, Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo "la Unión", representada por el Lcdo. Andrés Montañez Coss, asesor legal y portavoz; y la señora Carmen Acevedo González, y el señor Jorge Sanabria Maldonado, testigos.

Por la parte querellada, Corporación de Seguros Agrícolas de Puerto Rico, en lo sucesivo "el Patrono", no compareció representante alguno; esto a pesar de haber sido debidamente citados.

---

<sup>1</sup> Los casos fueron agrupados administrativamente en pos de la economía procesal.

A la Unión se le requirió toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, al finalizar la vista.

## II. SUMISIÓN

La sumisión propuesta por la Unión fue la siguiente:

Que la Honorable Árbitra determine a la luz de los hechos del caso, que la Corporación violentó de manera ilegal y premeditada el Convenio Colectivo en los Artículos II, III, IV, XIV, y XXXVI; esto al no permitir que el delegado y representante de la Unión participara de reuniones en que la gerencia intervenía con los unionados en asuntos relacionados a las condiciones de trabajo y lo establecido en el Convenio Colectivo.

[Solicitamos] que se ordene el cese y desista de esas acciones y prácticas por el patrono; que se ordene el pago de los gastos de abogado de los querellantes por haber sido la acción ilegal del Patrono una temeraria, y se ordene en adelante permitir la participación de la Unión y sus representantes en los asuntos de los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo. Que se ordene cualquier otro remedio que la Árbitro disponga. Que se resuelva el caso conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo.  
[sic]

Luego de evaluar la sumisión propuesta por la Unión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo o no, al impedir que el Sr. Jorge Sanabria Maldonado ejerciera sus funciones como delegado en la reunión celebrada el 14 de septiembre de 2009. (Caso A-10-1050).

Además, determinar si el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo o no, al no permitir que los empleados unionados estuvieran representados por su delegado en dicha reunión, citada para discutir asuntos relacionados con sus términos y condiciones de empleo. (Caso A-10-1703). De resolver en la afirmativa, la Ábitro dispondrá el remedio que estime apropiado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO II

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones de trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines, las partes declaran que este Convenio tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

La negociación permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sea efectivo y funcione eficientemente. También, facilitará que las querellas se puedan resolver en los niveles primarios del procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de administrar el convenio tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y la Corporación se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna, tomando como base la Carta de Derecho de la Constitución del ELA de Puerto Rico y toda Ley protectora del trabajo del ELA.

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2010. Exhibit 1 de la Unión.

Ambas partes se comprometen a mantener canales adecuados de comunicación de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias para administrar este convenio y que redunde en beneficio de todas las partes.

Las partes hacen constar que los términos y condiciones establecidos en este Convenio están predicados en el principio de mérito de modo que el Sistema de Relaciones Obrero Patronales respondan a la política pública de no discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condicional social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veteranos, condiciones físicas y/o mentales, según establecidas y reconocidas por ley. [sic]

### ARTÍCULO III

#### RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1: La Corporación reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada a los fines de negociar colectivamente respecto tipo de compensación, salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo y procedimiento de quejas y agravios conforme a las certificaciones emitidas el 14 de noviembre de 2003 por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso P-97-7-D-2001-1360.

### ARTÍCULO VI

#### DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1 La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico y de conformidad con las disposiciones de la Ley, la Corporación tiene y retendrá como prerrogativa exclusivas, todo lo concerniente a la formulación e implantación de la política pública y a la dirección, operación, manejo, control y administración de la Corporación, sin que esto constituya una limitación a sus funciones y prerrogativas.

Sección 2 Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados por la Corporación de forma arbitraria o caprichosa contra empleado alguno con el propósito de discriminar contra los miembros de la Unión, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a este Convenio Colectivo.

## ARTÍCULO XII

### DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

Sección 1 Las partes convienen y acuerdan que la Unión tendrá un (1) delegado (a) en propiedad y un (1) delegado (a) alterno que actuará en usencia del delegado en propiedad en cada oficina de la Corporación.

Sección 2 Designación, funciones y responsabilidades de los delegados.

Inciso 2.1 La Corporación no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente de la Unión haya informado por escrito la designación al (la) Director de Recursos Humanos y éste (a) la haya recibido.

Inciso 2.2 Los (as) delegados (as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre la Corporación y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 2.3 Los (as) delegados (as) representarán y orientarán a los empleados de la unidad apropiada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde

se discutan acciones que afecten el empleo de cada representado, sujeto a las limitaciones de este Artículo.

Inciso 2.4 La Corporación concederá a los (as) delegados (as) autorizados (as) horas laborables, siempre y cuando no se afecten los servicios y se coordine con el supervisor o personal asignado a dirigir su área de trabajo. Todo ello sin cargos a balances de licencia alguna. El tiempo aquí concedido será para orientar a los (as) empleados (as) de la unidad apropiada, correspondientes a la (s) oficina (as) bajo su responsabilidad, sobre quejas, querellas o reclamaciones que afecten el empleo de los mismos. Este tiempo no se denegará a menos que medie justa causa.

Inciso 2.5 Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán en un lugar apropiado en las instalaciones de la Corporación.

Sección 3 La Corporación concederá cinco (5) días anuales laborables sin cargo a ninguna licencia al delegado general y al delegado, en propiedad o sus respectivos alternos, para participar en seminarios relacionados con la administración de este Convenio o en una asamblea convocada por la Unión.

Sección 4 El patrono reconoce la importancia de que los empleados estén bien informados. A tales propósitos (el), (los) delegados de su agencia podrán

distribuir, información, proveniente del sindicato a otros empleados en horas laborables.

Sección 5 Los representante u oficiales de la Unión tendrán acceso a las facilidades de la Corporación en horas laborables para atender asuntos relacionados con la Administración de este Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO XXXVI

##### DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1 La Corporación, sus empleados, la Unión y sus funciones se obligan a darse unos a los otros el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre empleados, la Corporación y la Unión para así asegurar la eficiencia en los servicios.

Sección 2 La Corporación no celebrará acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esta naturaleza será nulo e inválido.

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Del testimonio del Sr. Jorge Sanabria, quien se desempeñaba como Contador I y delegado de la Unión a la fecha de los hechos; y de la Sra. Carmen Acevedo, quien se desempeña como Técnica de Sistemas de Oficina en el Área de Pólizas, se desprenden los siguientes hechos:

- El 9 de septiembre de 2009 la Sra. Carmen Acevedo junto a otros compañeros del Área de Póliza presenciaron una fuerte discusión entre los supervisores

Néstor Rivera y Yamil Toro. La discusión entre ambos supervisores estaba relacionada con los trabajos que realizaban los empleados de dicha área.

- Los empleados se sintieron amedrentados al presenciar la fuerte discusión entre ambos supervisores, por lo que se comunicaron con su delegado, el Sr. Jorge Sanabria, para que este los orientara.
- Los empleados, por conducto del supervisor Néstor Rivera, solicitaron una reunión con el director ejecutivo, Sr. Carlos Rodríguez. La reunión fue citada para celebrarse el 14 de septiembre de 2009.
- El propósito de la reunión era discutir el asunto del altercado entre los supervisores, el cual giraba en torno a las funciones que realizaban los empleados del área de póliza; por lo que estos le pidieron al señor Sanabria que los acompañara en calidad de delegado de la Unión.
- El 14 de septiembre de 2009, los empleados se presentaron a la reunión acompañados por su delegado. También estuvo presente el Director Ejecutivo, la Directora de Recursos Humanos y los supervisores Néstor Rivera y Yamil Toro.
- Al momento de comenzar la reunión, el Director Ejecutivo cuestionó la presencia del Sr. Jorge Sanabria; quien indicó que estaba presente en calidad de delegado.
- El Director Ejecutivo no estuvo de acuerdo con la presencia del señor Sanabria y condicionó la celebración de la reunión a que este saliera del lugar.
- El señor Sanabria salió del lugar para que se pudiera celebrar la reunión.

- Posteriormente, la Unión radicó las presentes querellas por haberle negado a los empleados el derecho de estar representados por su delegado al momento de discutir asuntos relacionados con sus términos y condiciones de empleo; así como por haber impedido que el delegado estuviera presente en dicha reunión y ejerciera sus funciones.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo o no, al no permitir la presencia del delegado, Sr. Jorge Sanabria, en la reunión celebrada el 14 de septiembre de 2009 entre el Director Ejecutivo, varios supervisores y los empleados del Área de Pólizas.

La Unión alegó que el Patrono había incurrido en violación del Convenio Colectivo al no permitir la presencia del delegado en una reunión en la que se discutirían asuntos relacionados con los términos y condiciones de empleo de los empleados del Área de Pólizas.

En la mencionada reunión estuvieron presentes los empleados del Área de Póliza; la directora de recursos humanos, Sra. Joan López; el Sr. Yamil Toro, Director del Programa de Seguros; el Sr. Néstor Rivera, Supervisor de Pólizas; y el director ejecutivo, Sr. Carlos Rivera. La misma fue convocada a petición de los empleados, a raíz de la discusión entre los señores Yamil Toro y Néstor Rivera frente a éstos. El motivo de la discusión entre los señores Toro y Rivera eran los trabajos que realizaban los empleados; quienes pidieron estar representados en la reunión por su delegado.

El Convenio Colectivo es un contrato bilateral con fuerza de ley, el cual obliga a las partes contratantes por igual. El Convenio Colectivo aplicable a esta controversia, en su Artículo II, supra, dispone que “la negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones de trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes... un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de administrar el convenio tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir... Ambas partes se comprometen a mantener canales adecuados de comunicación de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias para administrar el convenio y que redunde en beneficio de todas las partes”. (Enfásis Nuestro).

Así mismo, el Artículo III, supra, establece que “la Corporación reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada a los fines de negociar colectivamente respecto a tipo de compensación, salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo y procedimientos de quejas y agravios...” (Enfásis Nuestro).

En el presente caso el Patrono se negó a reconocer la presencia de un delegado como representante de los empleados en una reunión en la que se discutirían asuntos inherentes a las funciones que éstos realizan. Ciertamente los empleados tenían derecho a estar representados en dicha reunión por su representante exclusivo; de igual

manera, el señor Sanabria tenía derecho a estar presente y ejercer sus funciones como delegado de la Unión.

Finalmente, el Artículo XII, supra, establece que una vez el presidente de la Unión informe por escrito al Director de Recursos Humanos la designación de sus delegados; éstos representarán a la Unión en el proceso de administrar el Convenio Colectivo entre la Corporación y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero patronales, las disposiciones y los acuerdos contenidos en el mismo. El inciso 2.3 de dicho Artículo XIII, supra, dispone que los delegados representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropiaada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de cada representado... (Énfasis Nuestro).

Por tal razón, determinamos que el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo al no reconocer la presencia del delegado de la Unión en la reunión, (Caso A-10-1050); y al no permitir que los empleados unionados estuvieran acompañados por su representante exclusivo, (Caso A-10-1703).

Consideramos que dicha práctica es contraria a las disposiciones de los Artículos II, III y XII, supra, al limitar el derecho de los trabajadores de estar representados por la Unión y limitar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes; a la vez que impide desarrollar canales de comunicación efectivos que faciliten la solución de conflictos y situaciones relacionadas con la relación obrero-patronal. De conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo, el Patrono debe reconocer aquellos delegados

designados por la Unión y permitir que estos, a tono con el Convenio Colectivo, ejerzan sus funciones.

**VI. DECISIÓN**

Determinamos que el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo al no permitir la presencia del delegado, Sr. Jorge Sanabria, en la reunión celebrada el 14 de septiembre de 2009, Caso A-10-1050; así mismo, incurrió en violación al no permitir que los empleados estuvieran representados por la Unión en dicha reunión, Caso A-10-1703. Se ordena el cese y desista de dicha práctica.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de mayo de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
Yolanda Cotto Rivera  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 28 de mayo de 2014 y copia

remitida por correo a las siguientes personas:

LCDO ANDRÉS MONTAÑEZ COSS  
PO BOX 193501  
SAN JUAN PR 00919-3501

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

SRA JOHANNA M. LÓPEZ  
CORPORACIÓN SEGUROS AGRÍCOLAS  
#603 CALLE HIPODROMO PLAZA 20  
SAN JUAN PR 00908

  
\_\_\_\_\_  
Damaris Rodríguez Cabán  
Técnica de Sistemas de Oficina III