

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

UNIVISIÓN DE PUERTO RICO
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE PERIODISTAS ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS,
UPAGRA
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-11-2185

SOBRE: INT. DEL
CONVENIO COLECTIVO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron el 30 de marzo y 30 de abril de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El 31 de marzo de 2012, comparecieron por la Compañía como Representantes Legales el Lcdo. Radamés Torruella, Representante Legal y el Lcdo. Francisco Vargas, la Sra. Jeannette Reyes, Directora de Recursos Humanos y Testigo y el Sr. Manuel Santiago, Presidente del Departamento de Producción y Operaciones de la Compañía. Por la Unión compareció el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Ortega, Presidente de la Unión, el Sr. José Ramos, Delegado General y Pedro Morales, Carlos Mediavilla, Moisés Vélez, Miguel Rivera, José Ramos y Roberto Arias como querellantes.¹ A la vista del 31 de abril de 2012 comparecieron como Representantes Legal y Portavoces el Lcdo. Radamés Torruella y el Lcdo. Francisco Vargas. Además comparecieron la Sra. Jeannette Reyes, Directora de Recursos Humanos, el Sr. Lawrence Sands, Presidente y Gerente General de Univisión.

¹ Estos son algunos de los querellantes del caso.

Por la Unión compareció el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Ortega, Presidente de la Unión, el Sr. Néstor Soto, Secretario Ejecutivo, el Sr. José Ramos, Delegado General de la Unión y los Sres. Moisés Vélez, Pedro Morales y Carlos Mediavilla como reclamantes.²

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.³

El proyecto de la Compañía es el siguiente:

“Determinar cuál es la interpretación correcta del Artículo 26 sobre Huelgas y Cierres del Convenio Colectivo vigente entre la Compañía y la UPAGRA, en cuanto a si el piquete de empleados unionados que se llevó a cabo el 9 de septiembre de 2010 violó dicho artículo.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si el memo del 10 de septiembre de 2010, entregado a un grupo de empleados en relación a la manifestación del 9 de septiembre de 2010, estuvo justificado o no, de conformidad con el Convenio Colectivo.

De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado, incluyendo que se dejen sin efecto los mismos, así como cualquier otro remedio que proceda.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Unión violó el Artículo 26 Huelgas y Cierres del Convenio Colectivo. En caso de determinar si fue violado, determinar si el memo enviado a los empleados por

² Estos son algunos de los querellantes del caso.

³ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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 Arbitro 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

los hechos del 9 de septiembre de 2010, procede. En caso de no proceder emitir el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 16

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 16: La Compañía le dará copia al Delegado General y a la Unión de cualquier amonestación, reprimenda o acción disciplinaria al momento de la entrega al empleado y discutirá la amonestación, reprimenda o acción disciplinaria con el empleado y el Delegado General o Vicedelegado General en dicho momento. Las amonestaciones, reprimendas y acciones disciplinarias serán removidas del expediente personal del empleado a los dieciocho (18) meses.

ARTÍCULO 10

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía a dirigir su negocio incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el establecimiento de los métodos de trabajo, el derecho de emplear, ascender, transferir, disciplinar, supervisar, suspender empleados y en general a todas las funciones inherentes a la administración o gerencia del negocio.

ARTÍCULO 26

HUEGLAS Y CIERRES

Sección 1. La Unión reconoce y acepta que durante la vigencia de este Convenio no autorizará o aprobará que los empleados de la compañía o afiliados a ella abandonen el trabajo porque ellos o la Unión declaren o mantengan un estado de huelga o cualquier otra acción que afecte o pueda afectar adversamente en todo o en parte, las operaciones o funcionamiento de la empresa.

Sección 2. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no podrá decretar un cierre ("lock-out") como discrimen contra la Unión y sus empleados miembros de la Unión.

Sección 3. En caso de que cualquier empleado miembro de la Unión violente las disposiciones del presente Artículo, la

Unión actuará conforme con las disposiciones pertinentes al Reglamento.

ARTICULO 39

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Las partes contratantes seguirán el siguiente procedimiento para solucionar las querellas, disputas, conflictos, quejas o agravios relacionados con la interpretación, aplicación y administración de las disposiciones del presente Convenio o en relación con la imposición de cualquier medida disciplinaria a uno o más empleados, incluyendo suspensión o despido que será resuelto de la siguiente forma:

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de las controversias. En el mismo también se pactó un Artículo denominado Huelgas y Cierres en donde la Unión conviene y acepta que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no autorizará o aprobará que los empleados de la Compañía o afiliados a ella abandonen el trabajo porque ellos o la Unión declaren o mantengan un estado de huelga o cualquier otra acción que afecte o pueda afectar adversamente en todo o en parte las operaciones o funcionamiento de la Compañía.

La Compañía alegó que la Unión violó el Convenio Colectivo en su Artículo 26 - Huelgas y Cierres al realizar una actividad concertada el 9 de septiembre de 2010. Por tal acción la querellada envió memorandos disciplinarios a los empleados participantes en la actividad.

Por su parte, la Unión sostiene que dicha acción no procede y solicitó que se retiren los memorandos de los expedientes de los empleados. Que la acción de la

Compañía viola la libertad de expresión de los empleados participante en dicha actividad. Veamos.

Los hechos que dan origen a esta controversia son sencillos. De la prueba documental como testifical surge que el 9 de septiembre de 2010 la Unión llevo a cabo en los predios de la empresa una actividad concertada. Esta se realizó en la Plaza localizada frente a la estación de Univisión Puerto Rico en Guaynabo. En dicha actividad participó una cantidad reducida de miembros de la unidad apropiada representada por la Unión de Periodistas y Artes Gráficas (UPAGRA). La misma fue de carácter pacífico en donde no se cantaron consignas, canciones ni hubo actos de violencia. Los miembros de la Unión que participaron estaban fuera de sus horas laborables y otros participaron durante su hora de almuerzo.

En aras de sostener su posición la Compañía sometió prueba testifical para intentar demostrar que la acción concertada efectuada por la Unión pudo afectar las operaciones de esta. Toda la prueba traída por la querellada para probar su contención no nos convence de que dicha actividad pudiera afectar las operaciones. Una actividad en donde ni siquiera se cantaron consignas, canciones y en un lugar que no interrumpió la entrada y salida de personal de la empresa está muy lejos de ser el tipo de acción concertada contemplada en el convenio colectivo. De la manera en que la actividad fue realizada no había forma de que pudiera afectar las operaciones de la empresa. Si bien el lenguaje pactado en dicho artículo es uno amplio el mismo no puede llevarnos a concluir que cualquier actividad concertada realizada por la Unión cae en dicha prohibición. Es un hecho que el derecho a manifestarse en los predios de la empresa puede ser renunciado, pero esta no es la situación del caso de autos. Del lenguaje pactado en el Convenio Colectivo surge una profunda limitación al derecho a realizar

actividades concertadas, no obstante debemos concluir que a pesar de ser tan amplio no constituyó una renuncia total al mismo. Dicho lenguaje no dispone que toda actividad concertada efectuada por la Unión sino aquella que pueda afectar las operaciones de la empresa o su funcionamiento. La prueba testifical sometida por la Compañía pretendió convencernos de que la actividad realizada afectó las operaciones por el hecho de que personal gerencial estuvo pendiente a la actividad que se realizaba por la Unión. No obstante no logró su propósito. Entendemos que cada actividad concertada llevada a cabo por la Unión debe ser analizada en su contexto para ver si viola lo pactado en el Convenio Colectivo. Una simple actividad pacífica como la efectuada por la Unión en este caso no violó pactado.

Por tal razón emitimos el siguiente **Laudó**:

Las medidas disciplinarias impuestas por la Compañía consistente en unos memorandos no proceden y deben ser retirados de los expedientes de los empleados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 28 de junio de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. RADAMES A. TORRUELLA
McCONNELL VALDÉS
GPO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

LCDO. MIGUEL SIMONET SIERRA
SIMONET SIERRA LAW OFFICE
MARAMAR PLAZA
101 AVE. SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SR. NESTOR SOTO
PRESIDENTE
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

SRTA. JEANNETTE REYES
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
UNIVISIÓN DE PR
PO BOX 7888
GUAYNABO PR 00970-7888


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III