

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. 754-5310, Fax 756-1115

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY
(PRTC)
(Patrono)

y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (HIETEL)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-154

SOBRE: RECLAMACIÓN - JUAN A.
SEPÚLVEDA CARABALLO

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 7 de agosto de 2013. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 14 de octubre del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en adelante "la Compañía" o "el Patrono": la Lcda. María E. Echenique Arana, asesora legal y portavoz; la Srta. Eira Concepción Lizardi, representante; y el Sr. Fermín A. Martínez Morales, supervisor y testigo.¹ Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL), en lo sucesivo "la

¹ El Sr. Julio Reyes había sido presentado como testigo, sin embargo el Patrono entendió que era prueba acumulativa, por lo que no lo sentó a declarar.

Unión" o "la Hermandad": el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, asesor legal y portavoz; el Sr. José A. Espinosa Hernández, representante; y el Sr. Juan A. Sepúlveda Caraballo, querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, por lo que éstas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Hon. Arbitro determine que no procede la alegación del querellante en la querella en Tercera Etapa relacionada a una alegada amonestación enviada vía correo electrónico, toda vez que dicha reclamación no fue presentada en primera ni en segunda etapa y la misma es objetivo de otra querella presentada por el querellante.

Que la Hon. Arbitro determine si, de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha de los hechos y el derecho aplicable, PRT violó los Arts. 3, 2, 7 y 9 del Convenio Colectivo al comunicarle verbalmente al querellante sobre una queja que otro empleado presentó en su contra, comunicación que el querellante alega violó sus funciones como delegado y que equivale a una acción disciplinaria, a un trato injusto, discriminatorio, arbitrario y caprichoso; y si dicha comunicación verbal estuvo justificada.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar, de conformidad con el convenio colectivo vigente y conforme a derecho, si la PRTC viola o no los términos del convenio colectivo al, de forma arbitraria,

injusta, caprichosa, discriminatoria y de mala fe, intimidar o presionar o pretender intimidar o presionar a un delegado o sub delegado de la HIETEL llamándole la atención por la forma y manera en que éste investiga y/o tramita las querellas ante su consideración para evitar que cumpla con sus responsabilidades como delegado o sub delegado de orientar a los unionados a quienes representa.

De determinar que la PRTC viola los términos del convenio colectivo al, de forma arbitraria, injusta, caprichosa, discriminatoria y de mala fe, intimidar o presionar o pretender intimidar o presionar a un delegado o sub delegado de la HIETEL llamándole la atención por la forma manera en que éste investiga y/o tramita las querellas ante su consideración para evitar que cumpla con sus responsabilidades como delegado o sub delegado de orientar a los unionados a quienes representa, que la Honorable Árbitra provea el remedio adecuado, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, una Orden dirigida a la PRTC para que: 1) cese y desista de interferir con la función de los delegados o sub delegados de la HIETEL en el ejercicio de sus funciones; 2) no intervenga en la relación delegado-unionado; 3) se abstenga de intimidar y/o presionar a los delegados y sub delegados de la HIETEL en el ejercicio de sus funciones; 4) permita, sin interferencia y con la abstención del personal gerencial, que los delegados y sub delegados de la HIETEL cumplan con su responsabilidad de orientar a los empleados cubiertos por el convenio colectivo sobre las responsabilidades y derechos de éstos, así como de asistencia a los unionados cuando éstos tengan quejas o querellas.

Luego del correspondiente análisis de las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente²:

² Véase el Artículo XIII- Sobre la Sumisión

...

b) 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 árbitro determinará el(los) asunto(os) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no, específicamente los Arts. 3, 7 y 9, al interferir con el sub delegado, Sr. Juan A. Sepúlveda, en la investigación de una querrela.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTICULO 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 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, 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.

...

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

ARTICULO 7 RESPECTO Y CONSIDERACION

Sección 1

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

Sección 2

La Hermandad y los empleados de la Unidad Apropriadada 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 Hermandad y la Compañía.

...

ARTICULO 9 DELEGADOS DE LA HERMANDAD

Sección 1

Los delegados representarán a la Hermandad en el proceso de administrar el Convenio Colectivo ante la Compañía.

Los delegados orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sobre sus responsabilidades y derechos; así mismo velarán y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo cuando éstos tengan una queja o querrela o cuando su presencia sea requerida por cualquier jefe o supervisor.

Sección 2

Los delegados de la Hermandad estarán limitados a atender las querellas y asuntos relacionados con la aplicación del Convenio Colectivo en su área de trabajo.

Sección 3

Ningún Delegado podrá intervenir en otro departamento o área que no sea para la cual haya sido designado, a excepción de aquellas áreas de trabajo o departamentos en donde no haya un Delegado nombrado, en cuyo caso el Delegado de otro departamento cercano podrá actuar como Delegado en propiedad en esa otra unidad operacional o departamento, siempre y cuando éste sea previamente autorizado por escrito por el Presidente de la Hermandad o la persona en quien éste delegue por escrito esta función.

La Hermandad tendrá derecho a nombrar subdelegados o delegados suplentes que actuarán sólo en ausencia del Delegado en propiedad.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El 13 de abril de 2012 el Supervisor de Servicios Avanzados de la Red de la Puerto Rico Telephone Company, Sr. Fermín Martínez Morales, envió una comunicación, vía correo electrónico, a todos los empleados en el que les informaba que cuando trabajaran un horario extendido, hasta horas de la madrugada (4:00 a.m.), deberían reportarse a trabajar a su área de trabajo no más tarde de las 11:00 a.m. del siguiente día. Como el delegado en propiedad del área (piso 6) no se encontraba presente por estar realizando otras tareas en el piso 3, el Sr. Juan A. Sepúlveda, aquí querellante, comenzó una investigación entre los empleados sobre la radicación de una querrela a raíz de la directriz impartida por el señor Martínez.

El 16 de abril de 2012, el Querellante le envió un correo electrónico al señor Martínez en respuesta al correo electrónico recibido el 13 de abril. En dicho correo

electrónico, el señor Sepúlveda solicita información adicional sobre la directriz impartida. Posteriormente, en abril de 2012, el supervisor Fermín Martínez se le acercó al Querellante y le informó que el Gerente, Sr. Julio Reyes, le había dicho que un empleado se había quejado de que éste (el Querellante) lo estaba presionando para que firmara una querrela y le solicitó al señor Sepúlveda desistir de tal acción.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes o no, al comunicarle al Querellante, de forma verbal, sobre una queja de otro empleado y pedirle que desistiera de dicha conducta.

Aun cuando el proyecto de sumisión del Patrono contempla un planteamiento de arbitrabilidad, en primera instancia, el mismo fue retirado antes de comenzar los procedimientos.

Sobre los méritos, la Unión alegó que el Patrono actuó de forma arbitraria, injusta, caprichosa, discriminatoria y de mala fe al intimidar o presionar o pretender intimidar o presionar al subdelegado llamándole la atención por la forma y manera en que éste investigaba y/o tramitaba la querrela.

El Patrono, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo y que no actuó de forma arbitraria, injusta, caprichosa, discriminatoria ni de mala fe, al orientar al subdelegado sobre una queja presentada por otro empleado. Sostuvo que era su

responsabilidad informarle al Querellante sobre dicha queja y orientarlo de desistir de cualquier conducta que no fuera apropiada en el ejercicio de sus funciones.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, nos encontramos en posición de resolver.

El Convenio Colectivo en su Artículo 9, Sección 1, supra, establece que:

“... los delegados orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sobre sus responsabilidades y derechos; así mismo velarán y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo...”

En el caso ante nos el Patrono alegó que un empleado se quejó del Querellante. Sin embargo, el Patrono no presentó prueba documental ni testifical a los efectos de probar dicha acción.

De otra parte, es un hecho incontrovertido que el Patrono intervino, verbalmente, con el Querellante sobre la alegada queja de otro empleado. No obstante, la Unión, quien tenía el peso de la prueba, no demostró, mediante preponderancia de prueba, que dicha intervención haya sido de manera amenazante, intimidatoria o discriminatoria por parte de la Compañía para evitar que éste cumpliera con sus responsabilidades como subdelegado.

Entendemos que el Patrono no actuó de forma arbitraria, caprichosa, injusta o discriminatoria contra el empleado. Sin embargo, entendemos que el Patrono intervino, inadecuadamente, al interferir con la función del subdelegado y la manera en que éste maneja sus responsabilidades y deberes.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el Patrono violó el Convenio Colectivo específicamente el Artículo 9, al interferir inadecuadamente con las funciones del subdelegado, el Sr. Juan A. Sepúlveda. Se le ordena a la Compañía cesar y desistir de tal acción; no interferir en la relación delegado-unionado; y permitir que los delegados y subdelegados cumplan con sus responsabilidades y funciones sin la intervención inadecuada de la Compañía o la Gerencia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de octubre de 2014.


LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 15 de octubre de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

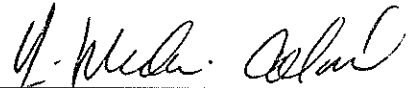
SRA TELIZIA R DOLZ BENITEZ
PRESIDENTA
HIETEL
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDO JAIME E CRUZ ALVAREZ
COND MIDTOWN STE 510
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

SR JOSE F PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LAB Y ADM REC HUM
PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SRA EIRA CONCEPCION
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA MARIA E ECHENIQUE ARANA
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III