

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918
P. O. Box 195540 San Juan, P. R. 00919-5540

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
ESTADO LIBRE ASOCIADO
(Patrono)**

Y

**UNITED AUTO WORKERS, LOCAL 1850
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-2632

SOBRE: CÁMARA DE SEGURIDAD

**ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso anotado en el epígrafe fue celebrada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 25 de mayo de 2018.

Por la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado, en adelante "AEELA" o "el Patrono", comparecieron: Lcda. Olga Y. Cabrera Ramos, asesora legal y portavoz; Sra. Edith N. Lúgaro Figueroa, representante y testigo; y el Ing. Héctor M. Rivera Colón, director del Departamento de Infraestructura y Seguridad y testigo. Por la United Auto Workers, Local 1850, en adelante "UAW" o "la Unión", comparecieron: Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, asesora legal y portavoz; Sra. Mayra Muñoz Delgado, presidenta; y la

Sra. Sheyla M. Avilés Cortés, querellante y testigo. Comparecieron, además, en calidad de observadores y con la anuencia de las partes, los árbitros Iván M. Avilés Calderón, Yesenia González Rivera y Rosalía Correa Rodríguez.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Patrono: Determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo con la utilización de las cámaras de seguridad en la sucursal de Mayagüez. [sic]

Unión: Que el Honorable Árbitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo, al monitorear a través del sistema de cámaras de la Sucursal a la empleada Sheila Avilés Cortés. De determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo, que se ordene a la Asociación el cese y desista de esta práctica y que cumpla con el Convenio Colectivo, así como cualquier otro remedio que el Honorable Árbitro determine apropiado. [sic]

En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no. De determinarse que lo violó, ordenar el cese y desista de dicha práctica.

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la 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) 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.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO 2 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes desean promover la cooperación y armonía mutuas y formular las reglas que gobiernen las relaciones entre la Asociación, la Unión y los empleados de la Asociación. [sic]

Los empleados cubiertos por este Convenio, los oficiales de la Unión y la Asociación acuerdan cooperar y utilizar todos los medios apropiados y lógicos para promover el progreso de la Institución y aumentar la eficiencia de los empleados, así como mejorar las condiciones socio-económicas de los empleados. [sic]

ARTÍCULO 7 PRERROGATIVA GERENCIAL

La Unión acepta que la Asociación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y administrar sus operaciones y servicios. A esos efectos la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones. [sic]

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio. [sic]

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas

² Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo con vigencia de 1 de julio de 2013 hasta 30 de junio de 2017.

reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje. [sic]

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Sheila M. Avilés Cortés, querellante, se desempeña como secretaria II y realiza sus funciones en la recepción de la sucursal de AEELA en Mayagüez.
2. El 18 de febrero de 2015, el Sr. Leslie A. Pérez Negrón, gerente de la sucursal, reunió al personal bajo su supervisión. En dicha reunión este, entre otras cosas, indicó que la Sra. Sheila M. Avilés, estaba siendo observada y monitoreada desde la sucursal de Hato Rey. Añadió que, había momentos en que se podía observar que la empleada no estaba en el área de la recepción, aunque se percataba que estaba realizando labores de archivo de documentos. Expresó, además, que, aunque esté realizando estas tareas de archivo, debía estar pendiente a cuando llegara una persona a la recepción para conocer el propósito de su visita y orientarle.
3. Ese mismo día, la señora Avilés radicó una querrela³ mediante el procedimiento de Quejas y Agravios ya que, por las expresiones realizadas por su supervisor, entendía que la estaban observando y monitoreando desde la sucursal de Hato Rey.
4. AEELA cuenta con un sistema de cámaras como parte de sus mecanismos para ofrecer seguridad a la propiedad, empleados y visitantes. Dicho sistema está regulado por la Orden Administrativa 0-2008-01. La recepción y la sala de espera, área de trabajo de la querellante, es uno de los ángulos cubiertos por la cámara.

³ Exhibit 1 de la Unión.

5. Ante la presentación de la querrela de la señora Avilés, AEELA tomó medidas tales como: apercibir por escrito al Sr. Leslie Pérez, para que fuera juicioso con sus expresiones hacia la empleada y hacia el personal, ya que las cámaras instaladas por el Patrono tenían como propósito exclusivo salvaguardar la seguridad de la propiedad, los empleados y visitantes. Además, solicitó al ingeniero Héctor Rivera Colón, director del Departamento de Infraestructura y Seguridad que evaluara el ángulo de la cámara ubicada en la sala de espera de la sucursal de referencia. Finalmente, el ingeniero Rivera, certificó que el ángulo en el cual está ubicada la cámara cumple con las disposiciones de seguridad y con la Orden Administrativa 0-2008-01.
6. La querellante no ha sido objeto de medida disciplinaria alguna, antes o después de haberse querellado, como consecuencia de alguna situación detectada a través de las cámaras de seguridad.
7. La Unión, inconforme con el proceder del Patrono, radicó una querrela en el Foro de Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si AEELA violó el Convenio Colectivo al operar unas cámaras de seguridad en la sucursal de Mayagüez o no. Un comentario del gerente de la sucursal de Mayagüez a la querellante, de que “la estaban monitoreando” a través de la cámara de seguridad que cubre su área de trabajo ubicada en la recepción de dicha

sucursal, es el origen de la controversia de autos. La Unión alegó que AEELA violó el Convenio Colectivo, el Patrono, por su parte, alegó lo contrario.

La Unión presentó el testimonio de la querellante, la Sra. Sheila Avilés. Esta dijo en la vista, que el gerente de la sucursal, el Sr. Leslie Pérez, constantemente le decía que la estaban monitoreando desde la sucursal de Hato Rey, a través de las cámaras de seguridad, que también se lo dijo en una reunión celebrada junto con otro personal de la sucursal, el 18 de febrero de 2015. Luego de dicha reunión, la señora Avilés, se querelló a través del procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. El Patrono, ordenó al director del Departamento de Infraestructura y Seguridad, el ingeniero Héctor Rivera Colón, a realizar una evaluación⁴ del ángulo de la cámara de seguridad ubicada en la sala de espera o recepción de la sucursal de Mayagüez⁵. El ingeniero Rivera determinó que la evaluación del ángulo realizada a la susodicha cámara ubicada en la recepción, cumplía⁶ con lo dispuesto en la Orden Administrativa 0-2008-017, la cual establece el control para la utilización de las cámaras de seguridad de AEELA. Acto seguido, el Patrono apercibió al Sr. Leslie Pérez por sus actos⁸.

El Patrono presentó el testimonio de la Sra. Edith Lúgaro, actual gerente de Recursos Humanos. Esta dijo, con relación a las expresiones del gerente Pérez, que las mismas fueron desatinadas y, que Recursos Humanos recomendó "un apercibimiento

⁴ Exhibit 8 del Patrono.

⁵ Exhibit 1 del Patrono.

⁶ Exhibit 9 del Patrono.

⁷ Exhibit 2 conjunto.

⁸ Exhibits 3 y 4 del Patrono.

escrito sancionando dicha conducta”⁹. Con sus expresiones, el gerente amedrentó a la empleada al decirle que la estaban observando desde la oficina central en Hato Rey. Aun cuando el Patrono tomó la acción correcta de apercibir a su empleado gerencial, el señor Pérez, por los comentarios inapropiados que este le manifestó a la señora Avilés, ello no exime a la AEELA de haber violado lo dispuesto en el Artículo 7, supra, del Convenio Colectivo. De hecho, la acción de apercibimiento por parte de la AEELA al señor Pérez¹⁰, fue dirigida a corregir las expresiones imprudentes hechas por este, quien es el gerente-supervisor de primera línea, y el que debe velar por el cumplimiento cabal de las reglas, normas, políticas, convenio colectivo, etc., por parte del Patrono. En tal acción de apercibir al gerente Pérez, el Patrono admitió la falta cometida a través de su empleado gerencial.

Según el Diccionario de Anglicismos Actuales¹¹, **monitorear** significa: *vigilar, atender, evaluar, revisar. Observar el comportamiento de una persona, cosa o entidad, generalmente con equipos electrónicos especiales.* Igualmente, y según el Diccionario de la Real Academia Española (DLE)¹², el significado de la palabra *vigilar* es el siguiente: *observar algo o a alguien atenta y cuidadosamente.* Estas palabras, de acuerdo a su propia definición, podrían tener una **acepción negativa** por parte de los empleados. El

⁹ Exhibit 3 del Patrono.

¹⁰ Exhibit 4 del Patrono.

¹¹ Morales, Amparo. Diccionario de Anglicismos Actuales, Academia Puertorriqueña de la Lengua Española, Ediciones SM, 2009.

¹² Diccionario de la Real Academia Española, Edición del Tricentenario, versión electrónica de 2017 www.dle.rae.es.

Sr. Eric Collazo Solá, director del Departamento de Préstamos y Sucursales, apercibió al señor Pérez en misiva de 13 de marzo de 2015¹³, “ [...] *sus expresiones provocaron en éstos –los empleados– la falsa impresión de que estamos violentando nuestras políticas institucionales en torno al uso de la cámaras de seguridad, en específico la Orden Administrativa (0-2008-01) –Sistemas de Cámaras de Seguridad*”. [sic]

El asunto de la controversia que aquí dirimimos, es uno delicado y no se debe tomar con liviandad. Aunque el señor Pérez haya manifestado en su carta de 19 de febrero de 2015¹⁴, dirigida a la señora Avilés, que no violó el Convenio Colectivo, lo cierto es que el cometario de este a la querellante: “*te están monitoreando por las cámaras*”, presupone una intromisión indebida por parte del Patrono a la privacidad e intimidad de los empleados ¹⁵. Ello provoca inestabilidad en el centro de trabajo y perturba la “[...] *armonía mutua* [...]” que las partes acordaron tener, como plasmado está en el Artículo 2 del Convenio Colectivo, supra, violentado por el Patrono por medio de las expresiones del señor Pérez; y, de igual forma violentó, además, el Patrono, su propia Orden Administrativa 0-2008-01.

VI. LAUDO

Determinamos, conforme a la prueba presentada, que las expresiones hechas por el gerente Leslie Pérez Negrón a la empleada Sheila Avilés Cortés, tuvieron como

¹³ Exhibit 4 del Patrono.

¹⁴ Exhibit 2 de la Unión.

¹⁵ Vega v. Telefónica de Puerto Rico, 156 D.P.R. 584 (2002).

consecuencia la violación del Convenio Colectivo por parte del Patrono. Se ordena el cese y desista de dicha práctica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de septiembre de 2019.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 10 de septiembre de 2019, y remitida copia por correo a

las siguientes personas:

SRA MAYRA MUÑOZ DELGADO
PRESIDENTA
UAW LOCAL 1850
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER
STE 201 ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA
3100 CARR 190 KM 0.7 VISTAMAR
CAROLINA PR 00983-1983

SRA PIER ANGELLY VARGAS LUQUE
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES
ASOCIACION DE EMPLEADOS DEL ELA (AEELA)
P O BOX 364508
SAN JUAN PR 00936

LCDA OLGA YOLANDA CABRERA RAMOS
MARTÍNEZ, CABRERA & MAYMÍ LEGAL STUDIO
2070 CALLE 1 BOX 109
GUAYNABO PR 00966-3504

LCDA ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI
101 AVE SAN PATRICIO
SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III