

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

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS  
(Querellante)

v.

PUERTO RICO TELEPHONE, CO  
/CLARO  
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-20-1054

SOBRE: ALEGADA VIOLACIÓN A LOS  
ARTÍCULOS 1, 11, 13 Y 21 DEL  
CONVENIO COLECTIVO, POR  
REMOVER AL QUERELLANTE DE SU  
PLAZA POR PESAR  
APROXIMADAMENTE 400 LIBRAS.

ÁRBITRO:  
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 17 de octubre de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, la Unión Independiente de Empleados de Telefónicos (UIET), en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Nino C. Martínez Bosch, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge L. Medina Rivera, Sargento de Armas de la UIET y el Sr. Ramón A. Santelises Oliveras, querellante y testigo.

Por la parte querellada, la Puerto Rico Telephone Co., en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Héctor Santaella Santé, asesor legal y portavoz; la Sra. Gisela O. Mondeaut, representante de la empresa; el Sr. Justino Edgardo Ocasio López,

Gerente de Operaciones/Isla Sur y testigo; el Ing. Jorge García Santiago, Supervisor de Salud y Seguridad Ocupacional y testigo; y la Sra. Rita Guzmán Caraballo, Inspectora de Salud y Seguridad Ocupacional y testigo.

A ambas partes, se les permitió presentar toda la prueba que tuvieran a bien someter en apoyo a sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 22 de diciembre de 2022, fecha en que venció el término concedido para radicar memorandos de derecho.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar presentaron proyectos por separado, a saber:

### POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos, que la remoción de Ramón Santelises de su puesto como "Frameworker" fue una caprichosa y arbitraria. A esos fines, se solicita al Negociado la restitución del empleado como "Frameworker" así como el pago de cualquier haber dejado de percibir.

### POR EL PATRONO:

Que este Honorable Foro determine, de acuerdo a la prueba desfilada en la vista y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la Unión pudo probar que la PRTC violentó el Convenio Colectivo vigente entre las partes. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de la evidencia admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la decisión de la Puerto Rico Telephone Company de remover al Sr. Ramón Santalises Oliveras de su puesto de "frameworker", viola el Convenio Colectivo o no. De no violar el Convenio colectivo, desestimar la querrela. De violar el Convenio Colectivo el árbitro determinará el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

### III. DISPOSICIONES PERTINENTES

#### A. CONVENIO COLECTIVO<sup>2</sup>

#### 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

---

<sup>1</sup> 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 31 de enero de 2014 hasta el 30 de enero de 2021, Puerto Rico Telephone y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos. Exhibit 1 conjunto.

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 utilización de tecnologías disponibles para poder cumplir con los objetivos establecidos por la empresa, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y establecer reglas razonables de disciplina; así como otras políticas y normas relativas al empleo o que tienen un impacto en las 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.

## 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.

### ARTÍCULO XI PUBLICACIÓN, ADJUDICACIÓN DE PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS Y TRASLADOS

## Sección 1

La Compañía publicará en sus respectivos tabloneros de edictos y en lugares visibles y accesibles que permita su más amplia divulgación en todas las localidades de trabajo, las

plazas de nueva creación vacantes o que pudiesen quedar vacantes en un futuro cercano, que correspondan a la unidad contratante que vayan a cubrirse, especificando los requisitos para las mismas. La publicación de las plazas se hará por un término no menor de cinco (5) días laborables. La Compañía proveerá a la Unión copia electrónica igual y completa de dicha publicación. Una plaza así publicada no se cancelará sin notificarle a la Unión las razones para su cancelación.

### Sección 2

Cualquier empleado regular que reúna los requisitos de una plaza publicada podrá solicitar la misma sometiendo la correspondiente petición, en el formulario que suministre la Compañía dentro del término fijado en la publicación, al Departamento de Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos.

### Sección 3

La Compañía solo considerará aquellos empleados que reúnan los requisitos, que hayan radicado sus peticiones dentro del periodo fijado en la publicación, y que puedan desempeñar las funciones de la plaza inmediatamente que se le adjudique; o de estar disfrutando sus vacaciones, al conseguir las mismas; o de estar acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado o en uso de licencia por enfermedad, a los treinta (30) días que se le adjudique. En caso de que el empleado seleccionado decline la plaza adjudicada no más tarde de tres días de habersele notificado la adjudicación, la Compañía podrá seleccionar al próximo empleado que siga de conformidad con las secciones 4 y 6 de este artículo y así sucesivamente.

## ARTÍCULO XIX SALUD Y SEGURIDAD

### Sección 1

La Unión y la Compañía acuerdan que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son una responsabilidad compartida entre los empleados y la Compañía.

La Compañía acuerda proveer condiciones y métodos seguros de trabajo y eliminar situaciones inseguras de trabajo, en lo cual la Unión conviene en cooperar con la Compañía.

### Sección 2

Los empleados deben cumplir y acatar las normas de seguridad establecidas por la Compañía, por las leyes y/o por reglamentos.

El requisito de la Compañía que exige que los empleados lleven consigo en un sitio visible la tarjeta de identificación, que lo acredite como empleado, será cumplido por todo el personal. El costo de la tarjeta de identificación será costado por la Compañía.

## IV. EVIDENCIA ADMITIDA

### A. CONJUNTA

**Exhibit 1** - Convenio Colectivo aplicable a la controversia, vigente desde el 31 de enero de 2014 hasta el 30 de enero de 2021, entre la Telefónica de Puerto Rico y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos.

**B. PATRONO**

**Exhibit 1(a) al 1(d):** Fotos del área del "Frame" en Ponce donde se ilustra los "lane" y las escaleras corredizas que se utilizan en el taller de trabajo.

**Exhibit 2:** Procedimiento Departamental sobre Uso de Escaleras de Mano y Equipo de Protección Personal Contra Caídas, aplicable a la Controversia, con fecha de efectividad de 8 de mayo de 2014.

**Exhibit 3:** Procedimiento Departamental sobre Uso de Escaleras de Mano y Equipo de Protección Personal Contra Caídas, con fecha de efectividad de 15 de marzo de 2022.

**Exhibit 4:** Cadena de correos electrónicos entre el Sr. Justiniano Ocasio López, gerente de Operaciones/Isla Sur y la Sra. Sandrelly Córdova Santana, Gerente de Recursos Humanos, referente a la remoción del señor Santelises del puesto de Operador de Repartidor de Oficinas Centrales.

**Exhibit 5:** Cadena de correos electrónicos entre el Sr. Danny Del Toro, Félix Gracia Hernández, Jorge García Santiago y el Departamento de Asuntos Laborales.

**Exhibit 6:** Cadena de correos electrónicos entre Lloyd Javois, representante de Putnam Rolling Ladder Co, Inc, Rita Guzmán Caraballo, Inspectora de Salud y Seguridad de la PRTC y el señor García Santiago.

**C. UNIÓN**

**Exhibit 1** – Formulario intitulado "Actualización Descripción de Deberes" para la clase de Operador de Repartidor de Oficinas Centrales de 6 de octubre de 2016.

**Exhibit 2:** Formulario intitulado "Actualización Descripción de Deberes" para la clase de Operador de Repartidor de Oficinas Centrales de 27 de diciembre de 2019.

**Exhibit 3-** Publicación de la plaza "Operador de Repartidor de Oficinas Centrales I" del departamento de Operaciones de Campo. Vigente del 21 al 27 de agosto de 2019.

#### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si la decisión del Patrono de remover al Sr. Ramón Santelises Oliveras de la plaza de Operador de Repartidor de Oficinas Centrales I, fue una injustificada y en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo.

La Unión alegó que la acción del Patrono de remover al señor Santelises de su puesto de "frameworker" fue una injusta, caprichosa y en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo. Para sostener sus alegaciones presentó el testimonio del señor Santelises. Éste a grandes rasgos, expuso que trabaja para la Puerto Rico Telephone Company desde el año 2011. Primero en calidad de Coordinador de Claro Wi-Fi a través de la la compañía Caribbean Temporary Services del 24 de julio de 2011 al 23 de marzo de 2017. Luego posteriormente fue contratado directamente como representante de servicio al cliente del 24 de marzo de 2017 al presente. Para el mes de agosto de 2017, el Patrono publicó, la convocatoria para la plaza de Operador de Repartidor de Oficinas Centrales I,

comúnmente conocida como "frameworker". Este solicitó la plaza que ubicaba en Ponce y fue seleccionado sin ser entrevistado. Comenzó a laborar el 7 de octubre de 2019. Su primera semana de trabajo fue supervisado por el Sr. Justino Ocasio, Gerente de Operaciones/Isla Sur, ya que el supervisor inmediato del área el Sr. Daniel del Toro, se encontraba de vacaciones.

Luego de dos semanas de trabajo su supervisor inmediato el señor Del Toro, le indicó que se reportara a la Oficina de salud y Seguridad Ocupacional de la empresa para reunirse con él y el Sr. Félix Gracia, representante de la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional. En dicha reunión le tomaron las medidas para las botas de seguridad que exigía la plaza y además lo pesaron en una báscula digital, para verificar su peso en relación a las escaleras que se utilizaban en su nueva área de trabajo. Luego de pesarlo, la báscula digital no registró su peso, ya que este excedía el límite de registro de la báscula. Éste, a raíz de que el señor Gracia le indicara que su peso excedía el peso límite recomendado por el fabricante de las escaleras, solicitó un término de seis (6) meses en el cual se comprometió a bajar por lo menos 40 libras de peso corporal. Al día siguiente su supervisor inmediato el señor Del Toro lo llevó nuevamente a la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional donde le informaron que de Oficina Central habían dado la orden de reasignarlo a su antigua plaza, debido a que su peso corporal excedía el límite de las escaleras que se utilizaban para desempeñar su puesto como "frameworker". Éste planteó

sentirse discriminado por su peso, ya que la convocatoria para dicha plaza no disponía un límite de peso corporal y entiende que su remoción de dicho puesto fue una arbitraria y caprichosa.

El Patrono, por su parte, alegó que la remoción del querellante del puesto de "frameworker", obedeció a un estricto asunto de salud y seguridad ocupacional. Que el peso corporal del querellante superaba por mucho el límite de peso recomendado por el fabricante de las escaleras corredizas utilizadas en el "frame"<sup>3</sup>, herramienta de trabajo de uso rutinario y constante en las funciones que allí se realizan. Que el haber permitido que continuara en su puesto ponía en peligro la vida y la salud del señor Santelises y sus compañeros de trabajo. A esos efectos presentó el testimonio de varios testigos:

El primer testigo en testificar fue el Sr. Justino Edgardo Ocasio López, Gerente de Operaciones, Isla Sur. Éste supervisa, de manera general, las operaciones en la Oficina Central de Ponce incluyendo el "frame". Éste testificó que fue referido a su atención la queja de dos empleadas del área del "frame", que estaban preocupadas debido al tamaño y corpulencia del señor Santalises versus el límite de peso de las escaleras utilizadas en el área de trabajo. La preocupación era que las escaleras se rompieran al señor Santalises utilizar las mismas, provocándole un accidente ocupacional a él y/o a sus compañeros de trabajo. Al recibir la queja éste refirió la misma al Sr. Daniel del Toro, Supervisor

---

<sup>3</sup> Lugar donde nacen todas las líneas telefónicas.

inmediato del señor Santalises, ordenándole referir el asunto a la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa. Esta Oficina se encargó de corroborar el peso corporal del señor Santalises y las especificaciones de límite de peso del fabricante de las escaleras utilizadas en el "frame". La báscula utilizada por la empresa para corroborar el peso del señor Santalises tenía un límite de registro de 400lbs y cuando se pesó al querellante, la misma registró el código error el cual significa que el peso corporal del querellante excedía las 400lbs. También se constató con el fabricante que el límite de peso sugerido era de 300lbs y luego se procedió a referir los hallazgos a la Oficina de Recursos Humanos de la empresa. Es entonces que luego de recibir los hallazgos de la investigación, la Sra. Sandrelly Córdova Santana, Gerente de Recursos Humanos, ordenó<sup>4</sup> la cancelación de la adjudicación de la plaza al señor Santalises, y ordenó además se le ubicara a su anterior plaza de servicio al cliente.

El Patrono también presentó el testimonio del Ing. Jorge Rafael García Santiago, Supervisor de Salud y Seguridad Ocupacional de la Puerto Rico Telephone Company. Éste testificó que el Sr. Daniel del Toro, Supervisor del "Frame" de Ponce, le refirió la queja de dos empleadas que estaban preocupadas que el señor Santalises, debido a su tamaño y corpulencia fuera a tener o causar un accidente al utilizar las escaleras del "frame". Éste tan pronto recibió la queja ordenó al Inspector Félix Gracia, pesar al señor Santalises y a la

---

<sup>4</sup> Véase Exhibit 4 del Patrono, página 2

inspectora Rita Guzmán Caraballo, corroborar los límites de peso recomendados por el fabricante de las escaleras utilizadas en el "frame". El señor Gracia utilizando una báscula digital marca "Weight Watchers", con límite de registro de 400lbs; corroboró que el peso del querellante excedía dicho límite. La señora Guzmán se comunicó con el manufacturero de las escaleras corredizas utilizadas en el "frame", el cual corroboró que el límite sugerido de peso combinado<sup>5</sup> era de 300lbs.

Como último testigo, presentó el testimonio de la Sra. Rita Guzmán Caraballo, Inspectora de Salud y Seguridad del Patrono, quien testificó que luego de recibir las instrucciones del señor García Santiago a los efectos de comunicarse con el fabricante de las escaleras corredizas utilizadas en el "frame", tuvo comunicación vía correo electrónico con el Sr. Lloyd Javois, representante de la empresa Putnim Rollin Ladder, Co., Inc., fabricante de la escalera, quien le certificó que el límite de peso combinado recomendado por el fabricante para dichas escaleras era de 300lbs.

Contando con el testimonio y la prueba presentada por ambas partes de entrada resolvemos, que **no le asiste la razón a la Unión.**

Ciertamente nos encontramos con un caso que toca la sensibilidad y lo sentimientos del ser humano. Por un lado, tenemos al señor Santalises, trabajador querellante, que

---

<sup>5</sup> Peso combinado es la suma del peso corporal más las herramientas de trabajo.

buscando una plaza de mayor dinamismo que no conllevaba estar sentado en un escritorio todo su día laboral, solicitó la plaza de Operador de Repartidor de Oficinas Centrales I.

Por otro lado, un Patrono que al momento de publicar la convocatoria y adjudicar la misma, cometió dos errores:

1. No establecer el requisito de límite de peso al momento de publicar dicha plaza.
2. No entrevistar al trabajador, previo a adjudicar la misma.

El haber hecho tan siquiera uno de estos dos pasos hubiera prevenido y evitado esta controversia. ¿Significa, que, por esto, el Patrono está obligado a devolver al señor Santalises a la plaza de Operador de Repartidor de Oficinas Centrales I, Claro que No. Veamos:

La Constitución del Estado Libre Asociado en su Artículo II, Sección 16, consagra el derecho de todo trabajador *a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo*. La Ley Número 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, mejor conocida como la "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" de Puerto Rico, reafirma este principio en su Sección 6 (a), en los siguientes términos:

- (a) "Cada patrono deberá proveer a cada uno de sus empleados empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a sus empleados."

Además de que la Constitución del Estado Libre Asociado y la Ley 16, supra, consagran este principio, la Unión y el Patrono también acordaron en su Artículo XIX, Sección 1, 2 y 3, lo siguiente:

1. "Que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son una responsabilidad compartida entre los empleados y la Compañía.
2. La Compañía acuerda proveer condiciones y métodos seguros de trabajo y eliminar situaciones inseguras de trabajo, en lo cual la Unión conviene en cooperar con la Compañía.
3. Los empleados deben cumplir y acatar las normas de seguridad establecidas por la Compañía, por las leyes y/o por reglamentos."

Por último, las partes también acordaron en el Convenio Colectivo en su Artículo 54, Sección 7 del Procedimiento de Querellas, que las decisiones del árbitro sean conforme a derecho.

Fue un hecho irrefutable que al momento de pesar al señor Santalises, este pesó sobre 400lbs y que las escaleras utilizadas por el Patrono en el área del "frame", son Tipo 1A, la cual tienen un límite de peso recomendado por el fabricante de 300lbs. Aun teniendo escaleras Tipo 1AA, las cuales resisten un peso combinado de 375lbs; el peso corporal del señor Santalises excedía el mismo. Haber dejado al señor Santalises en dicho puesto era exponerlo a él y a sus compañeros a un posible accidente ocupacional, con posibles

consecuencias graves a su salud y a la de sus compañeros de trabajo. De hecho, de la evidencia suministrada<sup>6</sup> surge que luego de la investigación realizada por la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional, el Ing. Gracia, supervisor de la misma, le recomendó a la Oficina de Asuntos Laborales, enmendar la convocatoria para la plaza de "frameworker", para establecer como requisito de empleo, un límite de peso corporal de 280lbs.

Por último, otro aspecto importante que surgió durante el interrogatorio al señor Santalises es que la plaza de "frameworker" era una en descenso, con una escala retributiva menor, que no conllevó aumento a su salario al momento de adjudicarle la plaza, por lo cual devolverlo a su plaza original de servicio al cliente no conllevó ningún daño económico a su persona.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

## VII. DECISIÓN

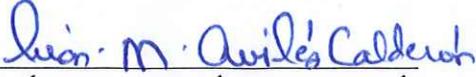
Determinamos que la decisión del Patrono de remover al señor Santalises de la plaza de "frameworker", **no violó las disposiciones del Convenio Colectivo**. La misma fue una medida de salud y seguridad ocupacional, para la protección de éste y sus compañeros de trabajo. Por lo cual se desestima la querrela.

---

<sup>6</sup> Véase Exhibit 5 Patrono

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de enero de 2023.

  
IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 3 de enero de 2023, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO NINO MARTINEZ BOSCH  
[lcdomartinezbosch@gmail.com](mailto:lcdomartinezbosch@gmail.com)

SRA. WILDA L. FRECHEL RODRÍGUEZ  
PRESIDENTA - U.I.E.T.  
[presidenta@hietel.org](mailto:presidenta@hietel.org)

LCDO HÉCTOR SANTAELLA SANTÉ  
PIETRANTONI MÉNDEZ & ÁLVAREZ LLP  
[hsantaella@pmalaw.com](mailto:hsantaella@pmalaw.com)

SRA. ANA WICHROWSKI  
ADMINISTRADORA DE ASUNTOS LABORALES  
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO  
[awichrowski@pg.legal](mailto:awichrowski@pg.legal)

  
IRIS DORIS COLÓN GRACIANI  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II