

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

**PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY (PRTC)
(PATRONO O COMPAÑÍA)**

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS
(HIETEL)
(UNIÓN O SINDICAL)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM: A-05-2956¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**CASO NÚM: A-05-2955²
SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**CASOS NÚM: A-02-1250³, A-02-1256, A-02-1259,
A-02-1359, A-02-1360, A-02-1361**

**SOBRE: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES
GERENCIAS AL PERSONAL UNIONADO**

ÁRBITRA: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

La audiencia del caso de referencia se celebró el martes, 10 de mayo de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El lunes, 13 de junio de 2005, quedaron sometidos⁴ ante nuestra consideración varios asuntos:

- (1) Determinar si las querellas son arbitrables sustantivamente.
- (2) De determinarse que lo son, determinar si las querellas son arbitrables procesalmente.
- (3) De determinarse que lo son, determinar si la Compañía violó el Artículo 22 del Convenio Colectivo aplicable al asignarle a ciertos unionados la tarea de abrir y cerrar

¹ Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad procesal.

² Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad sustantiva.

³ Casos consolidados en sus méritos.

⁴ Las partes no lograron acordar la sumisión por lo que procedimos a determinar el asunto por resolver conforme al Artículo XIV, Sobre la Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los hechos, las contenciones de las partes y la evidencia desfilada.

tiendas o kioscos de ventas. De determinar que la Compañía violó el Convenio Colectivo, determinaremos el remedio adecuado.

Allá para el año 2000, la compañía Celulares Telefónica, ahora Verizon Wireless, operaba tiendas en las cuales vendían teléfonos celulares y proveía servicios técnicos. Debido a la fuerte competencia en el mercado de la telefonía, Celulares Telefónica expandió sus locales de venta por toda la isla.

Como parte de la estructura operacional de la expansión, cada supervisor tenía varias tiendas a su cargo. Toda vez que era imposible que un supervisor pudiera abrir todas las tiendas a su cargo a la misma hora, a inicios del año 2000, se les asignó esta función a los Consultores de Ventas I y II, Coordinadores de Servicio al Cliente y Técnicos de Electrónica I, II y III. Ello, a pesar que en la hoja de deberes de estas clasificaciones no aparece esta función. La Unión entendió que esta tarea era una gerencial y planteó que era contraria al Artículo 22, Sección 4 del Convenio Colectivo.

En aras de resolver este asunto, la Compañía trató de negociar con la Unión la inclusión de esta función en la hoja de deberes de las clasificaciones en cuestión. Sin embargo, las partes no lograron acuerdo alguno. Debido a ello, la Unión prosiguió con la querrela hasta alcanzar la etapa arbitral.

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Plantea la Compañía que estas querellas no son arbitrables sustantivamente por lo siguiente⁵:

Es norma reiterada en el derecho laboral que el arbitraje es materia de contrato y por tanto, a una parte no puede requerírsele someter a arbitraje cualquier disputa que no ha acordado así someterla. [Nota y cita omitida] Es decir, la obligación de arbitrar es una criatura de la negociación colectiva y una parte no puede ser obligada a arbitrar cualquier materia en ausencia de una obligación contractual que así lo disponga. Esto, como hemos expresado, es arbitrabilidad sustantiva.

...

La Unión por su parte sostuvo lo siguiente:

El Artículo 58, sobre Procedimiento para Querellas del Convenio Colectivo aplicable a la presente controversia en lo pertinente dispone:

Sección 1

El término “querella” comprende toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio.

Sección 2

Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Compañía.

Sección 3

Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que de surgir controversias

⁵ Página 18 del memorando del Patrono.

durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán a través del procedimiento que a continuación se dispone:

...

La cláusula sobre resolución de querellas, es una sumamente amplia que no excluye de la controversia planteada en la querella presentada por la Hermandad, por lo que resulta preciso concluir que la Distinguida Ábitra tiene jurisdicción para entender en la misma a tenor con el Convenio Colectivo.

En síntesis, lo que la Compañía plantea es que las partes no acordaron arbitrar la materia cuestión de esta controversia, toda vez que el Convenio aplicable ya expiró, por lo que, no es arbitrable sustantivamente.

Durante el análisis de este planteamiento encontramos que el mismo tiene varias vertientes: acuerdo de arbitrar materias específicas, expiración del convenio colectivo, exclusión-inclusión de materias y el diferimiento de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT).

Expiración del Convenio Colectivo

Los hechos de este caso ocurrieron a partir del año 2000. Esto es, la época cuando Celulares Telefónica reestructuró todo lo concerniente a venta de celulares y “beepers”. El Convenio Colectivo vigente para la época de los hechos comenzó a regir el 23 de octubre de 1999 y venció la media noche del 22 de octubre de 2003⁶.

⁶ Artículo 72, Vigencia.

No cabe la menor duda que para la época de los hechos existía un convenio vigente entre las partes. El hecho de que al día de hoy el convenio esté expirado, no hace la querrela una caducada.

Sobre este particular el Árbitro Mark Grossman (The Question of Arbitrability, 1984. Págs. 17-18) expresó lo siguiente:

It is an accepted principle of labor relations that the expiration of a contract does not vitiate or nullify a grievance that arose during the term of the contract. This is true even when the grievance is not filed until after the contract has expired.

Acuerdo de Arbitrar Materias Específicas

Este Convenio contempla un artículo relativo al trámite de los conflictos titulado Procedimiento para Querellas, Artículo 58. En su primera Sección, define el término querrela de la siguiente manera:

El término “querrela” comprende toda controversia que envuelve el interés de uno o más empleados y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. (Énfasis suplido)

El Árbitro Mark Grossman, *infra*, clasifica las definiciones de controversias en tres tipos: “... a definition in broad terms (any dispute) [cualquier disputa]; a definition limited to questions of contract interpretation or application [la limitada a cuestiones de interpretación o aplicación de contrato]; and a definition containing exclusionary language [las definiciones que contienen lenguaje excluyentes].” La definición aplicable al caso de autos es la catalogada

como cualquier disputa. Es decir, que todo aquello⁷ (el lenguaje contractual expresa toda controversia) relacionado a la interpretación del Convenio, o lo que pueda entenderse como una violación, aplicación y administración del mismo, si hay discrepancia entre las partes, se entiende que es una controversia que debe seguir el procedimiento establecido en el artículo diseñado por las partes para dirimir las controversias. En disposición alguna de este Convenio se incluyó una lista de las materias que se dilucidarían, o no, bajo este mecanismo. Debemos señalar que fue todo lo contrario:

Artículo 58, Sección 3:

Toda queja o querrela se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes acuerdan en este Convenio que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que a continuación se dispone:

Primera Etapa...

Segunda Etapa...

...

Arbitraje...

De hecho, la única salvedad de exclusión que hace este Artículo, es en las reclamaciones de salarios, sólo en los casos cuya cuantía exceda la cantidad de mil doscientos dólares (\$1,200). Sin embargo, el requisito de cumplir con los términos

⁷ Grossman, Mark (1984). The Question of Arbitrability. Pág. 22:

... In a discusión of arbitrability, however, the correct answer to that question is "whatever the parties define a grievance to be in their contract."

fatales de las etapas pre-arbitrales contempladas en este Artículo es *sine qua non*. No obstante, en la misma sección donde hace la excepción, dispone la siguiente salvedad:

Arbitraje

... Se aclara que todos los demás tipos de casos, tales como pero sin limitación, peticiones de reclasificación, dietas ascensos y/o reclamaciones de que se están realizando labores de otra clasificación, continuarán tramitándose a través de Arbitraje.

Los méritos de este caso giran en torno a que la Gerencia, alegadamente, violó el Convenio Colectivo, al asignarle a unionados funciones gerenciales. Obviamente, el puesto gerencial es una clasificación distinta a las clasificaciones cubiertas bajo la unidad contratante. Y esta materia está expresamente incluida para dilucidarse por el mecanismo creado por las partes. Así es que, de una u otra forma, esta controversia está cubierta por el mecanismo para querellas incluyendo el arbitraje.

Diferimiento de la JNRT

La JNRT difirió el caso 24-CA-9073-1 al Negociado de Conciliación y Arbitraje, toda vez que ambas partes consintieron a ello⁸. Los casos cuya disputa ha sido incoada, o radicada, ante la JNRT y ésta difiere una porción del caso al foro arbitral (lo que ocurrió en el caso de autos⁹), hace que la querella sea arbitrable. Sobre este particular, Grossman (página 41) expresó lo siguiente:

⁸ NLRB Case No. 24-CA-9073-1:

... Further, **both parties** to the NLRB case **have agreed to proceed to arbitration** before you in order to resolve the dispute underlying the NLRB charge. ...

⁹ Exhibit 2 Conjunto.

In a case where the dispute had been raised before the NLRB, the court held the issue arbitrable because the NLRB might still defer.

Siendo el Convenio Colectivo (vigente desde octubre 1999 hasta octubre 2003), la ley entre las partes en materia laboral; Conteniendo este contrato un mecanismo para dirimir controversias que incluye el arbitraje; No teniendo el Artículo en cuestión limitación alguna para aplicarle a la materia "issue" de este caso; Y siendo el mismo un diferimiento de la JNRT, emitimos el siguiente

LAUDO:

Las querellas de los casos de autos son arbitrables sustantivamente.

ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono plantea que las querellas de autos no son arbitrables procesalmente, aludiendo la caducidad en los términos de las siguientes querellas:

Etapa	Fecha de los Hechos	Fecha del Término	
		5 días laborables ¹⁰	Fecha de Radicación
Rafael Calero			
1	29 de agosto	6 de septiembre	19 de septiembre ¹¹
1	6 de septiembre	13 de septiembre	19 de septiembre
Nelson Velásquez			
2			No radicó

¹⁰ Artículo 58, Sección 3, Primera Etapa.

¹¹ Exhibit 13 de la Unión

Elvis Colón

1

No radicó¹²**Wilfredo León Cartagena, Edgardo Arroyo y Joel Ramos Rivera**

1

No especifica

En su memorando, el Patrono arguyó lo siguiente:

La prueba incontrovertida desfilada por las partes, demuestra inequívocamente que las funciones de abrir y cerrar tiendas se habían asignado desde por lo menos el mes de mayo de 2000. Véase Exhibit 1 de la Unión en la que se señala por la entonces Presidenta de la Hermandad, Sra. Annie Cruz que “[l]os empleados poseen llaves de las tiendas y código de los accesos de las alarmas, en varias ocasiones le hemos señalado a la gerencia que esto es una labor totalmente administrativa.”

... venían desempeñando esas funciones y que no se radicó querella dentro del procedimiento establecido en el Convenio hasta que el Sr. Rafael Calero radicó su primera querella el 19 de septiembre de 2001. Es decir, se estuvieron realizando estas funciones por lo menos 9 meses sin que se radicara querella alguna dentro del procedimiento acordado por las partes en el Convenio Colectivo.

La Unión por su parte arguyó lo siguiente:

... Debemos señalar que el presente caso no se trata de una reclamación a la luz de esta Sección 7 del Artículo 58, sino de unas reclamaciones que “envuelve[n] el interés de uno o más empleados” al asignarle la Compañía funciones gerenciales, querellas éstas [sic] que tienen que radicarse en la Primera Etapa del Procedimiento para Querellas establecido en el Artículo 58.

...

¹² Exhibit 22 y 23 de la Unión

La defensa de arbitrabilidad procesal, es una que tiene que ser levantada en tiempo, es decir, o de lo contrario se entiende renunciada.

...

La PRTC está impedida de levantar la defensa de arbitrabilidad procesal a esta altura de los procedimientos, por no haberla levantado en tiempo. Véanse las Contestaciones a las Querellas en Primera, Segunda y Tercera Etapa del primero de los seis casos (A-02-1250 al que se le consolidaron los otros cinco (5) casos), Exhibits de la Hermandad 14, 3 y 16 respectivamente, suscritos por Leticia Rosa, Gustavo Cañas y María E. Peña, respectivamente en los cuales no levantan la defensa de arbitrabilidad. Véanse, además, las Contestaciones del Patrono a las distintas querellas radicadas en las distintas etapas del Procedimiento para Querellas que montaron a los Casos A-02-1256, A-02-1259, A-02-1359, A-02-1360, A-02-1361, que están contenidas en los Exhibits 23 al 28 de la Hermandad, en las cuales los funcionarios del patrono que contestaron las querellas en las distintas etapas, tampoco levantaron la querella de arbitrabilidad procesal.

...

Por otra parte, resulta necesario señalar que en todo caso la querella en el presente caso (y las querellas de los otros cinco (5) casos consolidados al mismo) sobre asignación de funciones gerenciales a empleados unionados, es una de naturaleza continua que no prescribe. ... Así en nuestra jurisdicción se ha sostenido que la continuidad se mide en relación a si la causa de acción provocada por el actor, en nuestro caso el Patrono, que puede dar margen a una nueva querella "se renueva de día en día, de hora en hora, de minuto en minuto, de segundo en segundo." *Capella v. Carreras*, 57 DPR 258; *Arcelay v. Sánchez*, 77 DPR 824.

Nos corresponde determinar si las querellas de autos son arbitrables procesalmente, a los efectos de falta de cumplimiento en el primer paso, en uno de los casos, y en otros casos el segundo paso. Además, el Patrono alegó que la Unión tenía

conocimiento de los hechos desde mucho antes de radicar las querellas por lo que no cumplió con los términos prescriptivos del Convenio Colectivo. Ante estas alegaciones, debemos pronunciarnos sobre dos razonamientos: planteamiento tardío y querella continua.

Planteamiento Tardío

En el caso de autos se radicaron varias querellas, todas relacionadas a la imposición por parte de la Compañía, para que cierto grupo de empleados, cuyas clasificaciones pertenecen a la unidad contratante, realicen funciones que la Unión entiende que son de índole gerencial. Las querellas incluían los nombres de varios unionados afectados como parte de los querellantes. Una vez incoada las reclamaciones, la Unión y la Compañía dialogaron extensamente hasta tal punto que hubo un proyecto de estipulación. Las conversaciones giraron en torno a los incumbentes de las clasificaciones en cuestión y no sobre empleados particulares. En etapa alguna del proceso acordado para tender querellas, la Compañía se negó a atender el reclamo sindical por motivo de que el mismo hubiera caducado conforme a los términos del Convenio Colectivo para X o Y empleado.

De modo ordinario, se requiere una renuncia escrita por la parte interesada, para dar por renunciado un término establecido. Sin embargo, se ha sostenido que las actuaciones de las partes también pueden constituir renunciaciones expresas a los términos

establecidos¹³. Sobre este particular, en el caso entre *Consolidation Coal Company, Powatan No. 4 Mine and United Mine Workers of America, District 6, Local 1785* (91 LA 1011) el árbitro Carl F. Stoltenberg determinó lo siguiente:

The Company raised, for the first time at the arbitration hearing, the charge that the grievance is untimely. This allegation was not specified on the Standard Grievance Form. ... The facts raised upon by the Company in making its charge of an untimely filing were available during the processing of the grievance. In failing to make such an argument prior to submitting the matter to arbitration, the Company is now foreclosed from taking that position during the hearing.

En el caso entre *Hampton Township [Pa.] School District and Hampton Township Education Association* (91 LA 476, 480), el árbitro Richard W. Dissen determinó lo siguiente:

At no point prior to arbitration did the Employer question the timeliness of the grievance. Generally, if objections to alleged procedural irregularities in a grievance are not stated prior to arbitration, those objections are considered to have been waived. A party pursuing a grievance cannot be expected to advance through the various pre-arbitral stages of the grievance process and arrive at arbitration only to be then exposed for the first time to the assertion that the grievance is defective and cannot be heard. If a party is not informed of procedural objections –such as objections to timeliness- before reaching arbitration, it is entitled to presume that the matter has been properly processed to arbitration and that the merits of the grievance will be address at arbitration and ruled upon.

¹³ Elkouri & Elkouri (1997). *How Arbitration Works*. Pág. 278.

Even where an agreement expressly required time limit waivers to be in writing, it was held that the parties' actions might produce a waiver without writing.

Given the Employee's failure to enter a timely objection, the grievance must be deemed arbitrable. The merits will be considered.

Finalmente, el tratadista Owen Fairweather expresó¹⁴ lo siguiente:

Arbitrators also hold that the time limit objection is waived by the employer if the grievance is processed through the preliminary steps of the grievance procedure without timeliness being asserted as a defense.

La Compañía no levantó el planteamiento de arbitrabilidad procesal en las etapas previas al arbitraje. Al proceder con la discusión de la controversia a través de las distintas etapas pre-arbitrales, renunció a dicho planteamiento.

Querella Continua

En el campo obrero-patronal se ha definido querella continua de la siguiente manera:

Owen Fairweather (Pág. 103)

If the alleged violation can be considered to impose a continuing injury to the grievant, the arbitrator may find that the grievance is a continuing one and that the time limit on the filing of a grievance recommences each day and hence, a filing of a grievance is never preclude. Damages or back pay in such a case, however, will be awarded only from the date the grievance was filed.

Elkouri & Elkouri (Pág. 281-282)

... give rise to "continuing" grievances in the sense that the act complained of may be said to be repeated from day to day -each day there is a new "occurrence"; ... (although any back pay ordinarily runs only from the date of filing).

¹⁴ Fairweather, Owen (1983). *Practice and Procedure in Labor Arbitration*. Pág. 104.

Demetrio Fernández Quiñones (El Arbitraje Obrero-Patronal (2000). Pág. 327)

El agravio puede ser de carácter continuo. La naturaleza de este tipo de agravio es que el mismo surge o se renueva de día a día y, por tanto, se puede presentar en cualesquier momento mientras la violación contractual continúe y se interponga el agravio durante el período prescrito por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

77 DPR 836

Además, tratándose de una acción para poner a fin a una perturbación de carácter continuo y progresivo, la defensa [incuria] no podía tener éxito.

...

Se planteó la defensa de prescripción. Resolvimos que no podía invocarse, “ya que se trata de daños y perjuicios continuos que están latentes hasta que cesa la causa que los genera. Bien puede decirse, que tal caso la acción dañosa se renueva de día en día, de hora en hora, de minuto en minuto, de segundo en segundo”. [57 DPR 258]

En una misiva¹⁵ suscrita por la entonces Presidenta de la Hermandad, Sra. Annie Cruz, dirigida a la Gerente de Asuntos Laborales de la Compañía, Srta. María E. Peña, surgió que la Unión venía señalando lo referente a la asignación de funciones, alegadamente gerenciales, a unionados al menos desde el mes de mayo de 2000. Por otra parte, del testimonio del Sr. Armando Ramos, quien para la época de los hechos se desempeñaba en calidad de Gerente de Grupo de Recursos Humanos, surgió que para finales del 2000, ya los unionados en cuestión realizaban estas funciones. De hecho, en la audiencia arbitral, el señor Ramos afirmó, que toda vez que las partes no lograron firmar una estipulación para formalizar la asignación de la función a los empleados en cuestión, la Compañía, haciendo uso de sus prerrogativas gerenciales, incorporó las

¹⁵ Exhibit 1 de la Unión.

funciones en la hoja de deberes: dicha hoja de deberes es la vigente. Dadas estas circunstancias, concluimos que el agravio aquí alegado es uno de carácter continuo, por lo que podía ser incoado mientras durara la causa de acción. Si al día de hoy, los querellantes aún tienen asignada la función que la Unión está impugnando, por lo que aún existe la causa de acción.

No habiendo la Compañía levantado planteamiento de arbitrabilidad procesal alguno en las etapas pre-arbitrables en los distintos casos aquí radicados, determinamos que los eventos que provocaron esta querrela aun existen, por lo que es una de carácter continuo y que el planteamiento de arbitrabilidad procesal fue renunciado, por lo que la querrela podía ser radicada en cualquier momento.

Cónsono con el análisis que antecede, emitimos el siguiente

LAUDO:

Las querellas son arbitrables procesalmente.

MÉRITOS

Nos compete resolver si la Compañía violó el Artículo 22, del Convenio Colectivo aplicable al asignarle a los Consultores de Ventas I y II, Coordinadores de Servicio al Cliente y Técnicos de Electrónica I, II y III, funciones que la Unión alega, le corresponde a personal gerencial. Ello, al amparo de la Sección 4 del Artículo 22, Trabajo de la Unidad Contratante, la cual dispone lo siguiente:

La Compañía acuerda que no le asignará trabajo de supervisión, ejecutivo, gerencial o confidencial a empleados que pertenezcan y estén incluidos en la Unidad Contratante.

...

La Unión alegó lo siguiente:

... la función de abrir y cerrar tiendas que le impuso el patrono a los empleados de las distintas clases de puestos aquí en controversia, ha sido desde siempre, una función gerencial que el patrono **no le podía, ni le puede requerir a los empleados unionados realizar**, toda vez que el Convenio Colectivo en su Artículo XXI, Sección 4 (Convenio Colectivo 1996-1999, Exhibit 10 Conjunto) y en su Artículo 22, Sección 4 (Convenio Colectivo 1999-2003, Exhibit 1 Conjunto) expresamente lo prohíbe. ...

El Patrono, en términos generales, alegó lo siguiente:

1. La Unión no probó que las clasificaciones en cuestión estuvieran incluidas en la Unidad Contratante.
2. La Primera Sección del Artículo 3, del Convenio Colectivo le otorga a la Administración, la prerrogativa de dirigir la fuerza obrera. Que ello incluye el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, entre otras.
3. En vista de que el Convenio no define los términos supervisor, ejecutivo, gerencial y confidencial, se adopta la definición adoptada en el campo laboral y

la provista por ley. Conforme a ello, la sólo función de abrir y cerrar tienda no se puede catalogar dentro de estas definiciones.

Es menester pronunciarnos sobre la alegación patronal en cuanto a que la Unión no probó que las clasificaciones en cuestión fueran parte de la Unidad Contratante. De entrada lo declaramos **NO HA LUGAR**. Si realmente estas clasificaciones no formaran parte de la Unidad Contratante, el Patrono lo hubiera planteado como issue de jurisdicción y hubiera presentado la Certificación emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para demostrarlo. Por otra parte, la Unión no puede traer un caso de un grupo de empleados a quienes no representa, no le paga cuota y por lo que no tendría obligación alguna.

Sobre lo aquí planteado en los méritos, la esencia es determinar si la función de abrir y cerrar tienda es una de supervisión, ejecutiva, gerencial o confidencial; de ser así, le asistiría la razón a la Unión. Primeramente comenzaremos definiendo estos términos.

Toda vez que el Convenio Colectivo no define estos conceptos, y a modo de analogía, analizaremos los conceptos desde una macro-perspectiva laboral, viendo las diferentes definiciones desde distintas visiones cotidianas, judiciales, reglamentarias y jurisprudenciales.

Diccionario de la Lengua Española (Vigesima Segunda Edición)

Ejecutivo- ... Persona que forma parte de una comisión ejecutiva o que desempeña un cargo de alta dirección en una empresa.

Supervisor- Que supervisa.

Supervisar- Ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros.

Gerente¹⁶- Persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución.

Administrativo -Perteneiente o relativo a la administración.

Administración – Acción y efecto de administrar.

Administrador –Persona que administra bienes ajenos.

Administrar - Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.

Confidencial - Que se hace o se dice en confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas.

140 DPR 407, *Junta de Relaciones del Trabajo v. Corporación del Conservatorio de Música de P.R.*

Para fines de la Ley de Relaciones del Trabajo, el "empleado gerencial" es aquel que (1) tiene ideas, intereses y actitudes alineadas con las de la gerencia; (2) formula o determina la política y las normas administrativas y gerenciales del patrono en el curso de su trabajo; y (3) ejercita un alto grado de discreción para realizar su labor sin que tenga que conformarse a unas normas predeterminadas por el patrono.

66 N.L.R.B. 1371 (1946) *UPR v. Asociación Puertorriqueña de Profesores*

Los empleados gerenciales son: 1) aquellos cuyos intereses estan vinculados con los de la gerencia porque comparte una "comunidad de intereses", y 2) aquellos que formulan o efectúan la política gerencial.

JRT D-814 (1980). Compañía de Turismo de Puerto Rico

Aquel que: 1) tiene ideas, intereses y actitudes alineadas con las de la gerencia; 2) formula o determina la política y las normas administrativas y gerenciales del patrono en el curso del trabajo, y 3) ejercita un alto grado de discreción para realizar su labor sin que tenga que conformarse a unas normas predetermnadas por el patrono.

¹⁶ La palabra gerencial no existe en el Diccionario de la Lengua Española.

107 DPR 151, Junta De Relaciones Del Trabajo De Puerto Rico v. Escuela Cooperativa Eugenio María De Hostos

...atribuciones y facultades que tipifican al supervisor definido bajo el término "patrono" en el Art. 2(2) [7] de la Ley de Relaciones {DPR 160} del Trabajo (29 L.P.R.A. sec. 63(2)), tales como contratar, disciplinar y despedir empleados...

Reglamento Núm. 13, Definiendo los Términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional" según provee la Sección 30 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico)

Administrador. a) que desempeña trabajos de oficina o trabajos fuera de oficina que no sean de naturaleza manual, estando el trabajo directamente relacionado con las normas de la dirección de la empresa o con las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono; y b) que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; y c) que regular y directamente ayude al dueño de la empresa, o a una persona empleada en la capacidad de "administrador" o de "ejecutivo", ...

Ejecutivo. a) que tenga por deber primordial la dirección de la empresa en que trabaja o de un usualmente reconocido departamento o subdivisión de la empresa; y b) que usual y regularmente dirija el trabajo de dos o más empleados de la empresa o departamento o subdivisión de la misma; y c) que tenga la autoridad de emplear y despedir empleados, o cuyas sugerencias o recomendaciones sobre el empleo, despido, mejoramiento, ascenso o cualquier otro cambio en el status de éstos hayan de recibir especial consideración ...

Ley 379 del 15 de mayo de 1948

'Patrono' incluye a toda personal [sic] natural o jurídica de cualquiera índole que opere con ánimo del lucro o sin él, y a toda persona que represente a dicha persona natural o jurídica o ejerce autoridad en nombre suyo.

2003 JTS 17, López Hernández v. Municipio de Mayagüez

Según la Ley de Municipios Autónomos, el servicio de confianza está constituido por puestos cuyos incumbentes intervienen o colaboran sustancialmente en el proceso de formulación de política pública, asesoran directamente o prestan servicios directos al Alcalde o al Presidente de la Asamblea. Art. 11.003(a), 21 L.P.R.A. § 4553(a). Se dispone también en la referida ley que serán de confianza los puestos correspondientes a los directores de unidades administrativas de cada municipio.

Como podemos ver, desde una macro-perspectiva laboral, la concepción de lo que es un supervisor, ejecutivo, gerencial o empleado de confianza está directamente ligada a facultades e injerencias de índole discrecional, formulativa, direccional, de autoridad, normativa, de disponer, organizativa y todo lo que va dirigido a representar, proteger y salvaguardar los intereses patronales o de los propietarios. El hecho de que a un empleado se le asigne la llave de un kiosco de venta o una tienda para abrir un establecimiento, no le da facultad a un empleado para supervisar a otro, para dirigir las operaciones de la tienda, para formular reglamentos y tampoco representa los intereses del Patrono.

A modo de analogía. Existen puestos que no son gerenciales ni administrativos, sin embargo, dentro de sus funciones se contempla la responsabilidad de abrir o cerrar un establecimiento, o ambas. Por ejemplo: empleados de mantenimiento, empleados de vigilancia, entre otros. En el caso que nos compete, el hecho de que un empleado tenga la llave para abrir un kiosco o una tienda no le confiere:

1. La responsabilidad de velar por el horario de los empleados, ni por su desempeño;
2. La discreción de determinar el horario de apertura del kiosco de venta;
3. Diseñar políticas de manejo o criterios de ventas;
4. Ni el manejo de información confidencial que ponga en riesgo la Compañía ante la competencia.

No podemos perder de perspectiva que la competencia en el campo de las ventas es voraz y requiere, en esencia, que la Gerencia pueda tener la flexibilidad de ajustar sus necesidades de servicio a tono con las demandas del mercado. De otra manera la administración del negocio se torna trunca poniendo en peligro la estabilidad de la empresa y la seguridad de los empleos. Obviamente, la Compañía debe demostrar que tal necesidad es real. Nos parece razonable el que ante la apertura de kioscos de venta en múltiples lugares y teniendo cada supervisor varios kioscos para supervisar, los que humanamente no puede abrir a la vez, un empleado de línea tenga la llave de un kiosco o una tienda para abrirla; esto, con el propósito de adaptar el servicio a la demanda del mercado.

Finalmente, concurrimos con las siguientes expresiones del Abogado Patronal:

Examinadas estas definiciones de lo que son “empleados gerenciales”, es inexplicable la conclusión a los efectos de que la función de abrir y cerrar las tiendas, sin más, no puede constituir “trabajo gerencial”. Según la prueba desfilada, es evidente que los empleados que desempeñan estas funciones no tienen unos intereses vinculados con lo de

la gerencia por el solo hecho de que abren y cierran las tiendas de vez en cuando. Tampoco formulan o efectúan la política gerencial; no ejercen discreción de clase alguna al realizar esta función adicional y la realización de sus funciones no afectan el status de otros trabajadores.

A base de lo anterior análisis, concluimos que el tener la función de abrir un kiosco de venta o una tienda no es una función de supervisión, administrativa, gerencial o confidencial. Teniendo el Patrono facultad para asignar tareas, concluimos que no violó la Sección 4 del Artículo 22 del Convenio Colectivo. Cónsono con el análisis que antecede, emitimos el siguiente

LAUDO:

La Compañía no violó el Artículo 22, del Convenio Colectivo aplicable al asignarle a ciertos unionados la tarea de abrir y cerrar tiendas o kioscos de ventas.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de junio de 2005.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRA

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 30 de junio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA TELIZIA R DOLZ
PRESIDENTA
HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDO JOSÉ J SANTIAGO MELENDEZ
BUFETE FIDDLER GONZÁLEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR FERNANDO ARROYO
ADMINISTRADOR LABORAL
TELEFÓNICA DE PR
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SRA SONIA H CRUZ
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
GERENTE LABORAL HIETEL
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III