

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY  
(PRTC, COMPAÑIA O PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFONICOS  
(UNIÓN O UIET)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-09-2543**

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO COLECTIVO,  
TRASLADO INVOLUTARIO  
AL SR. VÍCTOR ILARRAZA**

**ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

### **INTRODUCCIÓN**

Para el presente caso se efectuó una audiencia de arbitraje el 15 de marzo de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA PRTC: La Lcda. Rosa M. Méndez Santoni, Asesora Legal y Portavoz y la Sra. Hilda Rosa Vélez, Representante Área de Administración de Asuntos Laborales y testigo.

POR LA UIET: El Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Ricardo Ruiz, Representante y delegado de la Unión y el Sr. Víctor Ilarraza, querellante y testigo.

## PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso. Por lo tanto, cada una presentó sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales redactamos según fueron presentados:

### Por la UNIÓN:

**Que el árbitro determine a base de la prueba y del Convenio Colectivo si el traslado del Querellante se realizó o no conforme al Convenio Colectivo.**

**De determinarse que no el árbitro provea el remedio adecuado.**

### Por la COMPAÑIA:

Determinar, conforme a derecho y a la prueba presentada, si el traslado temporero realizado al querellante del Centro de Operaciones de Planta de Fajardo a Rio Grande, con efectividad de 12 de marzo de 2009, viola los artículos 3, Sección 2, 21, Sección 1 y 3 y 11, Sección 7, del Convenio Colectivo vigente.

De determinar que viola los artículos antes mencionados que el árbitro provea el remedio adecuado.

## CONTROVERSIA A DILUCIDAR

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, resolvemos<sup>1</sup> que el asunto a dilucidar en el caso está debidamente recogido y enmarcado en el proyecto de sumisión de la Unión.

---

<sup>1</sup> El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV (b) - Sumisión, dispone que: 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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

### HECHOS, PRUEBA Y CONTENSIONES

El 2 de marzo de 2009, mediante una comunicación titulada “Traslado Temporero”, la PRTC le notificó al querellante Víctor M. Ilarraza, que efectivo el 12 de marzo de ese mismo año se le trasladaba temporalmente al Centro de Operaciones de Planta de Rio Grande<sup>2</sup>. Este laboraba en el Centro de Operaciones de Planta de Fajardo de la PRTC, su centro regular de trabajo. Esta acción de traslado tuvo lugar luego de que este se querellará contra su supervisor inmediato el Sr. Daniel Cuadrado bajo la alegación de acoso laboral. El querellante Ilarraza sostiene que su traslado fue en represalia por someterle la querella a Cuadrado, quien alegadamente lo ha agredido verbalmente. El Querellante también señala que lo que perseguía con la querella de arbitraje era que lo dejaran en el mismo lugar de trabajo, pero que fuera supervisado por otro supervisor que no fuera el Sr. Daniel Cuadrado. Entiende que con su traslado la PRTC lo estaba castigando a él por quejarse, pues, se encontraba realizando sus funciones a cabalidad y tenía un record disciplinario limpio, al señalar que no tenía amonestaciones disciplinarias en sus 24 años de trabajo para la PRTC. De igual manera, expresó que su traslado fue injustificado y que el mismo le acarreaba gastos de comida adicionales toda vez que al estar en un centro de trabajo más distante no le permite ir a su hogar a almorzar. Afirmó que se le notificó que su traslado era indefinido hasta que hubiera otro supervisor en el Centro de Operaciones de la Planta de Fajardo.

La PRTC, por su parte, sostiene que el traslado fue justificado y conforme a las disposiciones sobre traslados del Artículo 11, Sección 7, Inciso c, del Convenio

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 de la Unión.

Colectivo. Esta mediante carta de 24 de marzo de 2009<sup>3</sup>, le informó al Presidente de la UIET, el Sr. Carlos Ramos, que los planteamientos sobre hostigamiento laboral de los que se quejaba el querellante Ilarraza fueron evaluados y que los mismos no procedían. Señaló también la PRTC que el “traslado temporero del señor Ilarraza es una acción preventiva para evitar futuras controversias”. Del mismo modo, en carta de 6 de mayo de 2009<sup>4</sup> reiteró al Presidente de la UIET, el Sr. Carlos Ramos, que los planteamientos sobre trato injusto y discriminatorio por el traslado del querellante Ilarraza, no procedían. Señaló que “para resolver la controversia que una vez se nombre el nuevo supervisor de Fajardo, el señor Ilarraza regresaría a dicho centro”. En dicha comunicación, recalcó lo que ya había expresado en la carta del 24 de marzo de 2009 sobre que el “traslado temporero del señor Ilarraza es una acción preventiva para evitar futuras controversias” y que precedía a desestimar, cerrar y archivar con perjuicio la querrela del Querellante.

La Unión, inconforme con la determinación y acción de la PRTC, radicó la querrela objeto de análisis y adjudicación por este Árbitro.

### OPINIÓ<sup>5</sup>

El querellante Víctor M. Ilarraza Roberto lleva 24 años laborando para la PRTC. Para la fecha de la vista de arbitraje tenía un record disciplinario libre de

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit 2 del Patrono.

<sup>5</sup> En el presente caso se les dio oportunidad a las representantes legales de las partes de presentar de manera conjunta alegatos escritos en apoyo de sus contenciones, así como también la oportunidad de presentarnos un proyecto de laudo. Les ofrecimos varias fechas y oportunidades, siendo la más reciente el pasado 11 de marzo de 2011. Pese a lo anterior, a la fecha de esta OPINIÓ no recibimos tales escritos, por lo que, luego de recibir la prueba, estamos en posición de resolver.

amonestaciones y se desempeñaba como Representante de Líneas Especiales, DSL, Mantenimiento de Planta Externa. Su centro regular de trabajo era en la Planta de Fajardo hasta que fue trasladado a la Planta de Rio Grande de manera involuntaria por parte de la PRTC. Dicho traslado tuvo lugar justo luego de que este se querelló de acoso laboral de quien era su supervisor inmediato, el Sr. Daniel Cuadrado. La PRTC invocó como causa justificada para trasladar al Querellante un alegado “traslado temporero como acción preventiva para evitar futuras controversias”. La UIET plantea que dicho traslado violenta el Convenio Colectivo.

Ante esta defensa de la PRTC se hace menester recurrir a la fuente primaria sobre este asunto que es el Convenio Colectivo aplicable a los hechos de esta controversia.

El Convenio Colectivo que negociaron la PRTC y la UIET dispone en el Artículo 11, sobre la Publicación, Adjudicación de Plazas y Nombramiento, Ascensos y Traslados. Específicamente la Sección 7, sobre Traslado Lateral, aborda lo que las partes considerarían por nombramiento en traslado y en el Inciso C de dicha Sección señalaron que habrá dos tipos de traslados. Sobre el particular pactaron lo siguiente, y citamos:

c) Habrá dos (2) tipos de traslados:

1. Traslados por petición formal del empleado, que es aquel que se produce al complementar una petición escrita, a través del Departamento de Reclutamiento, Clasificación y Administración.
2. Traslados cuando la Compañía lo determine por necesidad del servicio. El empleado podrá, después de efectuado este tipo de traslado, cuestionarlo a través del Procedimiento de Querellas.

Salvo en casos donde ocurran hechos fuera del control de la Compañía y/o se pueda afectar adversamente el servicio, el empleado será ubicado en la posición de traslado dentro de un periodo que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el Departamento de Reclutamiento, Clasificación y Administración le adjudique la misma.

Cuando la Compañía interese trasladar a un empleado por necesidad de servicio, notificará al empleado y a la Unión con treinta (30) días de anticipación, excepto que median circunstancias extraordinarias, en cuyo caso se notificara con diez (10) días de anticipación. En casos de riñas o conflictos entre empleados que puedan afectar la paz o el funcionamiento normal en el Centro de Trabajo, de considerarse necesario, se podrá efectuar un traslado del empleado hasta tanto se realice una investigación sobre el asunto, sin cumplir con los términos que aquí se establecen.

(...)

(...)

(...)

El traslado no se utilizará caprichosa, arbitrariamente o como medida disciplinaria o discriminatoria.

**(Énfasis nuestro)**

Citada la antes dicha disposición fíjese que entre las razones por las cuales la PRTC podrá efectuar un traslado se encuentra, primero, si existe una petición formal del empleado y cuando esta lo determine por necesidad de servicio. Estas son las dos (2) razones principales que justificarían un traslado. Pero se desprende que hay otra razón para proceder con un traslado que no está comprendida dentro de las dos (2) primeras razones principales. Esta es "en casos de riñas o conflictos entre empleados que puedan afectar la paz o el funcionamiento normal en el Centro de Trabajo". Sin embargo, dicho traslado tampoco va a ser indefinido, ya que las partes también dispusieron unas demarcaciones para que el traslado así realizado sea "hasta tanto se realice una investigación sobre el

*asunto*. Ahora bien la razón que la PRTC señaló para proceder y justificar el traslado del Querellante de la Planta de Fajardo a la de Rio Grande fue como una “acción preventiva para evitar futuras controversias”. Sin embargo, no nos estableció la PRTC que en el presente caso, en efecto, hay de manera real, clara, específica, concreta y madura la existencia de una riña o conflicto entre empleados. Opinamos que esta expresión materializada en lo que la PRTC denomina una “acción preventiva para evitar futuras controversias” es demasiado amplia en contraste con lo que específicamente negoció con la UIET en donde el traslado tendrá lugar en casos de riñas o conflictos entre empleados. Abarca todos aquellos en donde, de hecho, constituyen una riña o un conflicto concreto entre empleados y no una suposición o posible riñas o conflictos. Razonamos que las partes no negociaron en su Convenio traslados como “acción preventiva” y sí traslados en caso de riñas o conflictos reales entre empleados. El contraste de lo negociado con la llamada “acción preventiva se muestra de manera evidente y palpable cuando no todos los casos de riña o conflictos de empleados serán susceptible para traslado, pues, las partes claramente señalaron que serán en aquellos casos “que puedan afectar la paz o el funcionamiento normal en el Centro de Trabajo”. De igual forma, los traslados involuntarios que la PRTC considere necesarios bajo los fundamentos señalados también tienen como limitación contractual que los mismos estarán vigentes hasta que se realice una investigación al efecto. En autos la PRTC no estableció tampoco que el traslado efectuado al Querellante estaba sujeto y hasta que se realizara una investigación relacionada con el asunto que motivó la determinación de

traslado. De hecho, no se nos presentó prueba de que haya la PRTC haya realizado la investigación que justificase el traslado que efectuó. Aquí la PRTC sólo atendió la reclamación y el cuestionamiento del Querellante cuando cuestionó su traslado involuntario y, luego de evaluar los planteamientos de este, le señaló que no procedían. Más nada expresó la PRTC sobre la investigación, si alguna, sobre el asunto motivó su determinación de trasladar al Querellante a la Planta de Operación de Rio Grande. Ante todo este cuadro de eventos, concluimos que la disposición contractual negociada entre la PRTC y la UIET, sobre los traslados que no son por petición del empleado ni por necesidad de servicio, contiene los elementos y criterios específicos que permiten el traslado de un empleado. Y según los hechos de este caso la razón y los hechos esbozados por la PRTC no cumplen con ninguno de los criterios y requisitos establecidos en el Convenio Colectivo.

La acción de la PRTC en este caso constituye una amplia ventana que queda fuera de los contornos negociados con la UIET en el Convenio sobre los traslados involuntarios de empleados. Si avalamos en estas circunstancias la determinación de la PRTC, prácticamente cabría todo cuanto esta, unilateralmente, considere susceptible a traslado involuntario como acción preventiva. Más aún se permitiría el traslado involuntario de todo aquel que se querelle, independientemente de lo meritorio o no de la querella presentada. De ahí la relevancia e importancia para este Árbitro de los criterios sobre los traslados negociados en el Convenio Colectivo, de su cumplimiento, aplicación y eficacia.

Somos conscientes la prerrogativa y facultad de administración y dirección de la PRTC. Pero también de que no toda controversia o diferencia entre empleados implica riña, y que no toda riña o conflicto entre empleados afecta la paz o el normal funcionamiento del centro de trabajo. Cada caso hay que analizarlo como un todo y en referencia a sus justas particularidades y circunstancias. Pero en autos no nos abstraemos del hecho de que las partes sí tienen negociado en su Convenio Colectivo los requisitos para traslados que no fueron seguidos y que el traslado involuntario efectuado al Querellante tuvo lugar justo luego de este querellarse.

En atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

A base de la prueba, los hechos y del Convenio Colectivo el traslado del querellante Víctor M. Ilarraza no se realizó conforme al Convenio Colectivo. Se ordena a la PRTC cesar y desistir de esta práctica. Copia de esta Opinión deberá colocarse en el expediente de personal del Querellante.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 29 de junio de 2011.

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, a 29 de junio de 2011; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA ROSA M. MEDENDEZ SANTONI  
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ  
AVE MUÑOZ RIVERA 421  
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA 204  
HATO REY PUERTO RICO 00918

SR CARLOS RAMOS PERÉZ  
PRESIDENTE  
UIET  
CALLE 31 SO 753 URB LAS LOMAS  
SAN JUAN PUERTO RICO 00921

LCDA LIDA RAMÍREZ  
DIRECTORA ASUNTOS LABORALES  
PRTC  
PO BOX 360668  
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-00998

LCDA MIREYA PERÉZ  
ADMINISTRADORA LABORAL  
PRTC  
PO BOX 360668  
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-00998

**OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**