



Boletín Oficial

AFILIADO
CPT

TELEFONÍA

de la HIETEL

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS

URB. CAPARRA HEIGHTS, 543 CALLE ESMIRNA, SAN JUAN, P.R. 00920-4707

Tel. (787) 793-1380
Fax. (787) 273-1414
hietel@hietel.org
www.hietel.org

julio 2023

NUESTRA CARTA DE DERECHOS

Está establecido en la **Constitución y Reglamento de Disciplina HIETEL**, nuestra Carta de Derechos que lee de la siguiente manera:

“Procurar que los salarios y condiciones de trabajo respondan al nivel de progreso social y económico de nuestros representados, estrechar los vínculos de solidaridad fraternal en defensa de nuestros intereses y derechos comunes; estimular el desarrollo y mejoramiento cívico, social, moral, físico y económico de nuestros afiliados a través de actividades recreativas, o de cualquier índole social y económica. Promover con todo vigor el fraternal compañerismo, para sostener las garantías, conquistas, derechos y los principios de la contratación colectiva como el instrumento más eficaz para mantener la paz industrial, los derechos establecidos y los que se establecieron mediante las conquistas de nuestra **HERMANDAD**.”

ENCUESTA DE GPTW

NUEVO INTENTO DE CAMBIAR IMAGEN

Con una simple mirada a las redes sociales, encontramos segmentos de la filosofía de “**Great Place To Work Institute**” donde podemos entender por qué CLARO recurre a esta compañía para encuestar y enderezar su desastroso ambiente laboral. La compañía no ha entendido todavía que su incapacidad de integrar y armonizar equipos de trabajo entre los empleados y el retenerlos, carece de un genuino compromiso de respetarlos y cuidarlos desde la intención profesional hasta la emocional. Amerita de nuestra ALTA GERENCIA en PR y de la empresa matriz, América Móvil, a la cual parecen tenerles miedo, una introspección sobre su misión, visión y valores como empresa. Para la compañía todo es cuestión de publicidad, imagen y ganancias. ¿Dónde queda el factor humano? ¡No existe!

La empresa Great Place To Work se dedica a ayudar a organizaciones a entender y practicar calidad y conducta que conduce a crear, lo que ellos llaman: “**un gran lugar de trabajo**”. Su filosofía está basada en un ambiente laboral donde empleados confían en sus superiores, les enorgullece lo que hacen y disfrutan la experiencia del compañerismo. Mediante encuesta,

intentan descubrir si los empleados verdaderamente se sienten en un entorno laboral de confianza, respeto, justicia, orgullo y buena relación con sus compañeros y jefes. Y los empleados nos preguntamos... ¿En serio que la compañía espera buenos resultados de una encuesta que se presenta en medio de un entorno laboral donde no existe la confianza, respeto, justicia, orgullo y trato profesional? ¿En medio de un ambiente en el cual el empleado es sometido día a día al más vil trato despreciable? ¿La compañía así espera resultados positivos? Para esta empresa será imposible cambiar su imagen dentro de la compañía con los empleados a menos que estén dispuestos a escuchar sus reclamos, necesidades, pero más allá de ello, **tomar las acciones que solucionen todos los reclamos, tanto económicos como emocionales**. Pues para las apariencias ante la luz pública son los reyes del “rating” dispuestos a gastar la fortuna en publicidad millonaria, mientras bofetean a los empleados con miseria y esclavitud moderna. Vemos a diario con cada supuesta decisión administrativa que toman la insensibilidad hacia los trabajadores que son padres de familia, pero no importa pues la meta es destruir su motivación, despojarlos de su sentido de lealtad e infundir el miedo. Una encuesta para cambiar imagen no enseñaría los principios y valores a una empresa que no los tiene y únicamente descansa su misión sobre el vicio de la avaricia. ¡Ganar más y más, y hacer más rico al rico!

¿Conoces los valores de CLARO?

Según Claro, los valores establecidos son: “Honestidad, Desarrollo Humano y Creatividad Empresarial, Productividad, Legalidad, Austeridad, Responsabilidad Social, y Respeto y Optimismo”, pero es evidente que no practican lo que pregonan. Juzgue usted...

“**Honestidad**”: Cambios tras bastidores de funciones en puestos sin otorgar el aumento salarial que corresponde. Evaluaciones basadas en funciones y tareas inexistentes. Promover el trabajar fuera de horas laborales para no pagar salarios que corresponden. Objetivos irreales con planes de incentivos ridículos para no pagar. Ocultar el salario mínimo en las publicaciones de puestos, escondiendo el salario real. Asignar salarios superiores a empleados por contrato.

“**Desarrollo Humano y Creatividad Empresarial**”: Sobre 400 puestos sin publicar y otorgados en contratos para impedir que los empleados puedan tener un crecimiento económico, desarrollo profesional y

seguridad de empleo. No realizar un estudio de retribución y clasificación para negociar a favor de los empleados salarios adecuados.

“Productividad”: Utilizan todo tipo de subterfugio para supuestamente asegurar una gran productividad, aunque eso represente tener que coaccionar a los empleados a realizar funciones de varios puestos, tener más sobrecarga de trabajo y atropellar al cliente, lo que resulta en impedir la productividad: Monitoreo, Q-Matic, Centros de Servicio en la República Dominicana, Colombia y otros. Así mismo, es bien importante asegurar que los empleados aprovechen cada minuto del tiempo de la compañía: GPS, RH-025, Kronos, Remedy, TOA, entre otros.

“Legalidad”: Ambiente hostil, persecución, vigilancia y acoso laboral, al extremo de utilizar la intimidación con uso de presencia policiaca y exigir huellas dactilares. No otorgar acomodos razonables porque, aunque existen plazas ocupadas por un contrato, te ofrecerán, si les parece, la plaza que conlleve un ajuste salarial inferior. Violaciones continuas al Convenio Colectivo.

“Austeridad”: Esto sí que lo hacen muy bien. Consolidar muchas plazas y sus funciones en una sola para hacer más trabajo con menos empleados. No negociar aumentos salariales hace 9 años. Requerir que los empleados y jubilados paguen los aumentos del plan médico que ellos junto a SSS deciden. No invierten en mejoras a menos que intervenga OSHA o autoridades gubernamentales.

“Responsabilidad Social”: Desde la experiencia del huracán María y pandemia COVID, mantener la operación, las Oficinas Centrales y Antenas funcionando por medio de plantas fue obligatorio para asegurar continuidad de ganancias. Ya nuestra competencia aprendió esta lección, aunque todos lo venden como responsabilidad social. La infraestructura desastrosa, está pendiente solo a las aportaciones del “Uncle Sam” y no del bolsillo de “Tío Slim”. Los empleados vemos la responsabilidad social, no sólo como la que tiene la empresa con la sociedad, sino la que tiene con nosotros, sus empleados: el activo más importante de la compañía, y con nuestras familias.

“Respeto y Optimismo”: Después de mencionar todo lo que arriba se dijo, es muy difícil encontrar en la cultura empresarial la existencia de rasgos que muestren su alegado respeto y optimismo para con los empleados. La cultura laboral en nuestra compañía es una de plena desconfianza donde la visión de esta empresa es que los empleados somos inferiores, irresponsables y pillos que requerimos acoso, persecución, ambiente hostil, vigilancia y trato Nazi para funcionar, aunque eso nos lleve hasta el deterioro físico y emocional.

Entre otras cosas, al igual que ustedes, celebramos al moderador Ferdinand Pérez por su regreso a la televisión luego de superar su tratamiento de cáncer. ¡Qué alegría! A él y su familia, muchas bendiciones.

A los minutos, observamos al Presidente de la empresa, Enrique Ortiz De Montellano, en televisión extender un saludo a Ferdinand Pérez. ¿Cuándo hemos visto esta acción con nuestros compañeros sobrevivientes que están en remisión de cáncer u otra enfermedad catastrófica? ¡Jamás! Sólo vela sus intereses.

Además, no podemos contener el sentir una inmensa tristeza en nuestros corazones al pensar que EOM es el mismo ser humano que tuvo en sus manos el pasado mes la opción de mantener en la cubierta médica los medicamentos especializados, pero decidió adjudicar otro aumento del costo del plan médico a los empleados y erradicar estos medicamentos, que muchos se utilizan para diferentes tratamientos de CÁNCER...¿a costas de qué? a costas de la salud de los empleados, sus hijos y sus familias.

¿Dónde están los valores que pregona Claro?

¡Amigos encuestadores “A Great Place To Work” de eso se trata!

EVIDENCIAS PARA SOSTENER Y GANAR TU QUERRELLA

Nuestro Convenio Colectivo establece en su Artículo 57, **“Procedimiento para Querellas”**, la facultad de todos nuestros afiliados a reclamar cualquier controversia o violación patronal relacionada a los derechos establecidos en éste. Esto incluye también la reclamación de cualquier decisión gerencial relacionada a la administración de la empresa, establecida en el Artículo 3, **“Derechos de la Gerencia”**, que entendamos sea una discriminatoria, arbitraria o injusta.

La recopilación y entrega a la HIETEL de las evidencias o pruebas desde que surge una controversia o violación de los derechos, es responsabilidad del querellante.

Para que la unión y querellante, a través de sus oficiales y asesores legales, puedan tener éxito en la defensa y argumentación de la reclamación, deben contar con los hechos, documentos, referencias, declaraciones, evidencias, etc. que prueben la violación o controversia provocada por la compañía, a través de su personal gerencial. El éxito del caso depende de toda la evidencia que se presenta y el cumplimiento del procedimiento para querellas.

¿Cuál es la evidencia?

Las evidencias serán idóneas si son relevantes,

suficientes y si de ellas se desprende la conclusión que se busca, donde su contenido se puede validar como cierto, sin sombra de duda.

- **Evidencia Física:** equipos, teléfonos, vehículos, cables, muestras de materiales, condiciones, mapas, fotos, etc.
- **Evidencia Documental:** comunicaciones escritas con los administradores y compañeros, minutas, nóminas, correos electrónicos, cheques, facturas, contratos, registros de turnos, informes de trabajo, políticas, prácticas, descripciones de deberes, procesos y procedimientos, registros, bitácoras, etc.
- **Evidencia Testifical:** obtenida de personas que trabajan en el negocio o que tienen relación con el mismo. Testigos dispuestos a testificar y que puedan dar fe de los hechos.
- **Evidencia Analítica:** datos comparativos, cálculos, etc.

En el caso de ventas, podemos llevar bitácora para evidenciar la falta de inventario en las localidades, llevar la cuenta de personas que entran a solicitarnos servicios o ventas, comunicaciones con los supervisores sobre la escasez de equipos, personal por contrato y esfuerzos de ventas no completadas incluyendo las razones y/o publicaciones de turnos, entre otros. También documentar cualquier situación fuera de lo normal: tiempo de falta de aire acondicionado, sin energía eléctrica, sin agua, sin sistema, sin accesos, etc.

Resumiendo, las condiciones que dan base a una controversia o violación que provocan la radicación de una querrela, deben ser respaldadas **por él o los querellantes**, a través de evidencias que validan la reclamación. Evidenciar el ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Porqué? ¿Quién? ¿Qué? ... de lo que se alega, es requerido. De lo contrario, la unión no contará con los elementos necesarios para defender la querrela.

**¡En el proceso de una querrela,
tener la verdad no es todo,
necesitamos probar que tenemos la razón!**

SEMINARIOS DE FORMACIÓN

Conforme establece la Constitución y Reglamento de Disciplina de nuestra Hermandad, en su Artículo XIV, Sección 4 (C), hemos establecido relación y comunicación con instituciones educativas que se dedican a la formación y liderato sindical. A beneficio de la matrícula HIETEL, nuestro programa de Formación HIETEL se ha nutrido de una estrecha colaboración con el **Instituto de Relaciones de Trabajo de la Universidad de Puerto Rico (IRT/UPR)**, entre otras, desde que la HIETEL nació.

Recientemente nuestros nuevos Delegados y Delegados Alternos tuvieron la oportunidad de tomar los

seminarios: Funciones y Rol del Delegado de la HIETEL, Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo en el IRT, integrándose a la experiencia universitaria.



Otra institución educativa con la cual contamos para la preparación de seminarios es el **Instituto del Derecho Parlamentario (IDP)**. Es la primera firma de Parlamentaristas Certificados en Puerto Rico y el Caribe con más de 23 años educando y desarrollando líderes en distintos ámbitos de nuestro país. A través de los profesionales en educación del IDP, hemos logrado ofrecer temas especializados para el Comité Ejecutivo, como lo son: Actas y Bitácoras, 8 Áreas de Éxito en Reuniones, Asambleas Cortas y Efectivas por ZOOM, entre otros.

Así mismo, utilizando nuestros propios recursos y experiencia combinada, ofrecemos charlas, coloquios, conferencias, seminarios, etc. como herramienta de crecimiento y formación de nuestros líderes y matrícula. Con ese propósito, el pasado sábado, 8 de julio de 2023, como parte del programa de Formación Sindical-HIETEL, se presentó al Consejo de Delegados una conferencia, a través de la plataforma Zoom, sobre el Rol del Comité de Disciplina, su Estructura y Reglamento de Disciplina, basado en la Constitución y Reglamento de la HIETEL. El Cro. Gildo Pérez, Presidente del Comité de Disciplina, estuvo a cargo de la excelente presentación, destacando que el objetivo principal de este equipo de trabajo no es uno punitivo, sino de concienciar a los afiliados de la HIETEL sobre los principios y valores que deben prevalecer sobre todas las diferencias. La solidaridad y la empatía es lo que une intenciones y redundan en una organización fuerte.

¡Gracias a nuestro Comité de Disciplina!

En el programa de Formación Sindical HIETEL, las actividades también se coordinan para asegurar un objetivo de experiencias de integración y de educación para nuestros líderes. A esos efectos, como parte de la actividad del Día de Reconocimiento del Delegado de la

HIETEL, durante el pasado mes de mayo de 2023, contamos con el Seminario sobre Neoliberalismo basado en el libro *Los Fundamentos Filosóficos Del Neoliberalismo, Las Modificaciones En La Legislación Laboral, La Clase Obrera y La Doctrina Del Shock: La Experiencia Puertorriqueña* por el Lcdo. Alejandro Torres Rivera.

Se trata de un interesante repaso de cómo los gobiernos en el mundo y especialmente en Puerto Rico, sus prácticas y políticas junto a la conspiración de los patronos, arrebatan derechos laborales y sociales para regresar al pasado, regresar a la explotación de los trabajadores y al empobrecimiento de la sociedad. Unilateralmente los grandes intereses económicos imponen condiciones de la nueva esclavitud. El Lcdo. Alejandro Torres Rivera, a través de su libro, nos invita a reflexionar sobre la capacidad que tiene el pueblo trabajador para exigir sus reivindicaciones y revertir cualquier daño patronal y gubernamental, a través de nuevos mecanismos de lucha y a través de las organizaciones sindicales y sociales, que siempre han sido la expresión del pueblo que exige justicia.



Presentación del Lcdo. Alejandro Torres Rivera



Día de Reconocimiento a los Delegados HIETEL

El siguiente taller se estará ofreciendo abierto al público en general de forma presencial y virtual, el 12 de septiembre de 2023. Dicho taller forma parte de la

alianza compuesta por el IRT/UPR, Departamento de Trabajo y OSHA Estatal y OSHA Federal para la prevención de peligros a la salud y la seguridad en los centros de trabajo. De estar interesado en participar, puede notificarnos en la HIETEL o llamar al IRT para el envío del QR CODE o enlace.

Próximamente se ofrecerán para toda la matrícula los siguientes seminarios: “Contexto Histórico y Económico del Sindicalismo en el 2023”, “Historia y Luchas de la HIETEL” y “El Neoliberalismo”.

Para conocer más sobre el Programa de Formación Sindical HIETEL y posibles temas futuros, puede contactar a la Cra. Telizia R. Dolz Benítez, a través del 787-382-7000 o 787-793-1380.

¡El conocimiento es poder!

COMENZÓ LA TEMPORADA DE HURACANES-2023

La temporada de huracanes comenzó el 1 de junio y continúa hasta el 30 de noviembre de 2023. Como todos los años, nos corresponde preparar a nuestras familias y propiedad contra los peligros que un posible huracán, tormenta, vaguada, etc. representan a su paso por nuestra región. En estos momentos, ya debemos contar con los artículos de primera necesidad y suministros para por lo menos 10 días. Algunos son: velas, radio,

botiquín de primeros auxilios, fósforos, linternas, baterías, extintor, medicamentos, documentos de importancia, dinero en efectivo, y tarjetas de crédito disponible, etc. Debes tener una reserva de alimentos: agua para beber (un galón de agua por día), jugos o refrescos de latas o botellas, pastas, sopas, frutas, atún, pollo y salchichas enlatado, comida en pote, fórmula para bebé, comida para tu mascota, leche de caja o en polvo, barras de proteína, galletas de soda, etc. Deje en un lugar visible para toda la familia (puerta principal, nevera, pizarra, etc.) los números telefónicos de emergencia: Negociado para el Manejo de Emergencias y Desastres, Policía Estatal y Municipal, Bomberos, Hospital cercano, servicios de ambulancia, familiares y amigos cercanos, etc.

Recuerde tener anotado y grabado entre los números de emergencia, los teléfonos oficiales de su supervisor inmediato, el gerente o gerente regional de éste, el director y cualquier otro número de contacto que la compañía anuncie en su plan de emergencia y respuesta. El tener estos contactos disponibles, le brindará alternativas para comunicarse con sus niveles de supervisión antes, durante o después de la emergencia. Ellos como portavoces oficiales de la compañía, deben mantenerlo informado en todo momento. Debe estar atento a sus instrucciones y a las comunicaciones que envía la compañía a través de los medios oficiales; radio, TV, etc.

De igual manera, para la comunicación efectiva y seguridad de todos nuestros afiliados y sus familias, antes, durante y después de la emergencia, los oficiales de la HIETEL nos mantenemos en constante comunicación con la compañía. Aseguramos que las instrucciones impartidas a nuestros representados sean observando siempre las condiciones más seguras para éstos y conforme a los pronósticos del tiempo y condiciones atmosféricas en cada etapa de la emergencia.

**¡En esta temporada de huracanes,
mantente Tú y a Tu Familia
seguros y fuera de peligro!**

ACTUALIZA TU INFORMACIÓN PERSONAL PLAN DE CONTINGENCIA

Para una comunicación efectiva, es sumamente necesario que contemos con tu información actualizada. El poder contactarles durante una emergencia o crisis, independientemente del escenario o situación o lugar donde se encuentra, nos garantizará comunicación y seguridad de todos nuestros afiliados y la continuidad operacional en la HIETEL.

Favor de enviar su información al correo electrónico:
hietel@hietel.org y/o por whatsapp 787-202-5757.

También nos puedes contactar al 787-793-1380.

¡Agradecemos tu cooperación!

!FELICITACIONES A NUESTROS JUBILADOS!

Nuestros mejores deseos a los Compañeros que entran en una nueva etapa en sus vidas, retirados del quehacer diario en nuestra Telefonía.

Ellos son:

- Héctor Sánchez Villar
- Francisco Vázquez del Rosario
- Eric O. Colón
- María J. Cintrón
- Alejandro González Ochoa
- Edgardo Cruz Morales
- Jesús Manuel Pellot
- Daniel Ramos
- Marilyn Antony Ríos
- Pedro Pedrosa Flores

