



AFILIADO  
CPT-CLTTC

Boletín Oficial

# TELEFONÍA

de la HIE TEL

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@prtc.net

www.hietel.org

junio 2012

## CASO MEMORANDO DE EXHORTACIÓN

El compañero René Carazo fue disciplinado con un **Memorando de Exhortación** pues, según el patrono, el empleado no estaba cumpliendo con los objetivos o niveles de productividad y calidad establecidos por la compañía.

Dicho **Memorando de Exhortación** le incluyó violaciones al Reglamento de Disciplina (Reglas 20, 25 y 26) y le advertía que, de reiterarse en la conducta, se exponía a la aplicación de sanciones disciplinarias ulteriores.

El compañero Carazo radicó su querrela y pasó por todas las etapas llegando al Negociado de Conciliación y Arbitraje. Ya en Arbitraje se citó la fecha de la vista donde las partes se presentaron ante el árbitro para que se viera el caso en su fondo. Ahí el abogado del patrono planteó **arbitrabilidad sustantiva**. Esto es una estrategia de tecnicismo del patrono para no entrar en los méritos de la querrela. Planteó además, que el **Memorando de Exhortación** no es una acción disciplinaria y que no cumple con lo que está definido en el Convenio Colectivo en el artículo de querellas (Artículo 57).

Si usted lee el término “querrela” en el Convenio Colectivo puede observar que dicho artículo no excluye específicamente el asunto recogido en la controversia. Por el contrario, incluye como arbitrable **todas las controversias** que surjan de la interpretación del Convenio Colectivo.

La Arbitro Elizabeth Irizarry, luego de solicitar documentos escritos a ambas partes (Unión y Patrono) resolvió que, por los fundamentos expuestos, tenía jurisdicción para entender en la controversia del caso y citó a una vista nuevamente para ver el caso en su fondo. Al final se determinó (Caso original A-09-959) que los **Memorandos de Exhortación** sí son una acción disciplinaria y no lo que el patrono te trata de hacer creer.

La PRTC/Claro, maliciosamente, busca que el empleado se confunda y no radique la querrela y, por lo tanto, se quede con la acción disciplinaria “**Memorando de Exhortación**”. Como resultado, si surge una próxima sanción, le aplicarán el Reglamento de forma más severa con sanciones que pueden llegar hasta el despido.

Compañero, mantente alerta ante esta estrategia diseñada para hacerte daño. Radica tu querrela inmediatamente te apliquen un **Memorando de Exhortación**.

## En esta publicación:

Caso Memorando de Exhortación	1
Laudos Relevantes	1
El Derecho a la Privacidad	2
Plan de Pensiones	2
Plazas Hietel	2
Seminario: Procedimiento para Querellas	3
Solidaridad y Empatía	3
Sorteo de la CPT	4
Felicitación a Jubilados	4

## LAUDOS RELEVANTES

Te exhortamos a visitar la página de la Hietel ([www.hietel.org](http://www.hietel.org)) para que leas, en la sección de “Formas y Documentos”, algunas de las decisiones o laudos que ha emitido el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, a favor de los reclamos hechos por tu Hermandad en defensa de tus derechos adquiridos.

La lectura de estos casos es muy importante debido a que en algún momento te puedes ver involucrado en un caso similar y vas a tener conocimiento adecuado de cómo responder ante la situación.

Continuamente publicamos casos nuevos en la sección antes mencionada para mantenerte al tanto de lo más reciente en nuestra lucha a favor de nuestros afiliados.

La PRT/Claro, patrono anti-obrero a la máxima expresión, demostrando su política de institucionalizar un ambiente hostil y violencia, provocó que nuestra matrícula le sometiera una cantidad récord de 408 querellas por violaciones al Convenio Colectivo en el año 2011.

## EL DERECHO A LA PRIVACIDAD

El Artículo II, sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece el principio básico de que la dignidad del ser humano es inviolable. De otra parte, la sección 8 del mismo Artículo II, consagra el derecho a la intimidad bajo nuestra jurisdicción.

Desde 1986, en el caso *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, nuestro Tribunal Supremo reconoció que el derecho constitucional a la dignidad e intimidad, recogidos en el Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado, son aplicables a un patrono en el sector privado. En específico el Tribunal Supremo ha reconocido que al derecho a la intimidad ser uno que se puede invocar frente a personas privadas, el patrono está obligado a no infringir la zona de autonomía individual de sus empleados y proteger el derecho a la intimidad. De esta forma, un patrono privado en Puerto Rico está obligado a respetar el derecho a la intimidad de sus empleados, de la misma forma que un patrono en el sector público.

En el sector privado, el derecho a la intimidad de los empleados se contrapone al derecho del patrono de proteger de forma razonable su propiedad privada. Por esto, al momento de analizar el derecho de los empleados, los tribunales analizan factores tales como: (1) que quien reclama tener el derecho tenga una expectativa real de que se respete su intimidad, (2) que la sociedad reconozca dicha expectativa como una legítima o razonable. De otra parte, al momento de analizar el derecho del patrono de proteger razonablemente su propiedad, el tribunal deberá analizar las razones y circunstancias que justifican la implementación de la norma y/o política promovida por el patrono que interviene, o podría intervenir, con la expectativa de intimidad de los empleados. En otras palabras, el tribunal deberá hacer un balance entre el derecho a la privacidad del empleado y el derecho al pleno disfrute y protección de su propiedad privada.

De esta forma, cuando un patrono implementa un reglamento o norma que atenta contra la expectativa de intimidad de sus empleados éste debe demostrar que existe una circunstancia apremiante y justificada para infringir contra dicha expectativa. Esto es aún más apremiante cuando el patrono realiza registros en la persona o propiedad del empleado. En estas situaciones, deberá el patrono demostrar que la registro es razonable y justificado basado en las circunstancias específicas en las que se desarrolle la situación. Más aún, el patrono deberá tener normas y políticas que reglamenten dichos registros, además de justificar la razonabilidad de dichas políticas. Además, el patrono debe notificar, con antelación, a los empleados la existencia de dichas políticas de registro antes de implementar las mismas.

Cuando los empleados tienen un representante exclusivo, el patrono tiene que notificar y negociar con dicho representante la implementación de políticas de registro que atentan o podrían atentar contra el derecho a la intimidad de los empleados y, por ende, afectan los términos y condiciones de dichos empleados.

Existen otras consideraciones que se deben tener en cuenta cuando se habla del derecho a la privacidad en el empleo. Los avances tecnológicos y los distintos medios de comunicación electrónica han levantado nuevas e interesantes interrogantes en cuanto al derecho a la privacidad de los empleados y su presencia en las redes cibernéticas vis a vis el interés y derecho del patrono de mantener control y conocimiento de la información que se publica sobre sus negocios a través de estos medios. No obstante, este tema amerita un análisis individualizado.

En resumen, contrario a la jurisdicción federal, en Puerto Rico se reconoce que la expectativa de privacidad en el empleo es un derecho constitucional. El empleado en el sector privado se encuentra cobijado bajo el manto de la protección constitucional en contra de los ataques a su honra, dignidad e intimidad.

## PLAN DE PENSIONES

La notificación anual sobre fondos del Plan de Pensiones fue recibida recientemente por nuestros afiliados.

La HIETEL, mediante carta enviada a la Sra. Zoraida Báez, solicitó:

- conocer el programa de capitalización del Plan bajo la nueva fórmula AFTAC establecida en el año 2006 para aumentar o mantener el porcentaje del objetivo de fondos sobre el 80%
- conocer si la información de los activos y obligaciones del Plan fue auditada al 31 de diciembre de 2010 o a otra fecha cercana a dicha fecha
- copias de todos y cada uno de los informes anuales sometidos por el Administrador del Plan al Secretario del Departamento del Trabajo Federal para los años 2009 al 2011

Para discutir los temas arriba detallados, entre otros que nos han sido notificados por nuestros afiliados, le solicitamos una reunión en la cual estará presente nuestro asesor legal en asuntos de Ley ERISA, el Lcdo. Guillermo Ramos Luiña.

## PLAZAS HIETEL

La matrícula de nuestra Hermandad está compuesta de profesionales y técnicos especializados en distintas áreas del mundo laboral. A partir de la firma del Convenio Colectivo se han reclutado sobre 200 plazas Hietel.

Hemos preparado, para beneficio de nuestros afiliados, una lista de las diferentes plazas que le pertenecen a nuestra unidad apropiada.

Accede [www.hietel.org](http://www.hietel.org), en la sección "Formas y Documentos", para que conozcas más sobre este importante aspecto de nuestra organización.

## SEMINARIO: PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS



El mes de enero fue uno de gran capacitación para el grupo de delegados que participaron del seminario de **"Procedimiento Para Querellas: Preparación y Evidencia"**, que se llevó a cabo en el Instituto de Relaciones del Trabajo en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

La interacción de los delegados en la discusión de temas tan importantes como la naturaleza del Convenio Colectivo, el marco de la ley aplicable, el reconocimiento de la unión y de la unidad apropiada, fueron punto de arranque para la discusión de los artículos del Convenio que competen a la administración del Convenio Colectivo en sí, además de los artículos que albergan las condiciones de trabajo negociadas en éste.

No faltó la discusión de artículos que sufrieron cambios para luego entrar de lleno en el procedimiento para querellas, parte que provocó gran participación de los delegados dada las diferentes dinámicas que han vivido en sus talleres. Dada la activa participación y el dinamismo con el que se discutían los temas, se continuó el seminario en la fecha del 4 de febrero de 2012.

Más allá de los alcances del Convenio Vigente, se adentró en el concepto de el Deber de la Debida Representación donde se discutió las prácticas ilícitas, los derechos de una organización a entablar acciones en diferentes foros, los orígenes del concepto de la debida representación y los precedentes que marcaron el progreso social derivado de la lucha del movimiento de los trabajadores, expreso en diversos casos que trataron el discrimen hacia la mujer, la segregación racial y la desigualdad de derechos de representación.

En jurisdicciones foráneas, como en Puerto Rico, estos avances han sido marcados y, podemos decir sin reservas, que los remedios contractuales en los Convenios Colectivos son los que aseguran la paz laboral.

---

**NO OLVIDES QUE EL  
CONOCIMIENTO ES PODER,  
¡ÁRMATE!**

---

## SOLIDARIDAD Y EMPATÍA

*"Primero vinieron a buscar a los comunistas y no dije nada porque yo no era comunista. Luego vinieron por los judíos y no dije nada porque yo no era judío. Luego vinieron por los sindicalistas y no dije nada porque yo no era sindicalista. Luego vinieron por los católicos y no dije nada porque yo era protestante. Luego vinieron por mí pero, para entonces, ya no quedaba nadie que dijera nada".*

Estos famosos versos fueron escritos por Martin Niemöller, un renombrado pastor protestante alemán encarcelado de 1937 a 1945 por el gobierno de Hitler en Alemania. Reflejan, en esencia, la realidad de las personas que, ante las desgracias de otros, miran hacia el lado sin demostrar solidaridad y empatía, valores esenciales para la convivencia entre los seres humanos. Esa actitud es premiada, al final, con la soledad y el aislamiento.

Han pasado varias décadas desde que estas palabras fueron pronunciadas y, sin embargo, continúan teniendo una notable vigencia en nuestro diario vivir. Vemos cómo tantas personas viven solamente pendiente a sus asuntos, sin mirar hacia el lado, haciéndose de la vista larga ante el dolor del prójimo. ¿Conoces a alguien así? Esa actitud egoísta prevaleciente en nuestra sociedad, opuesta totalmente a los hermosos valores de la solidaridad y la empatía, nos está llevando hacia un deterioro social sin precedentes.

¿Qué se puede hacer para cambiar ese rumbo destructivo que llevamos como sociedad? Lo primero que hay que hacer es comenzar a trabajar con nosotros mismos. Así podremos crear un mundo mejor desde hoy. Debemos hacer introspección, decidirnos a cambiar y poner en acción un plan de superación que nos haga más humanos y más sensibles hacia la condición de nuestro prójimo. No tenemos que ir lejos para comenzar este proceso. Tenemos muy cerca de nosotros a nuestros familiares, vecinos, amigos y compañeros de trabajo. ¿Por que no empezar desde hoy a ofrecerles solidaridad y a mostrarles empatía ante sus situaciones diarias?

¿Qué tal nuestros hermanos de la UIET? Ellos están pasando por una situación muy difícil ante los atropellos de PRT/Claro en su negociación colectiva. ¡Vamos a brindarles toda la solidaridad y empatía que necesitan hoy! Extendamos nuestra mano amiga para dejarles saber que no están solos en su lucha.

Vamos a apoyarles en sus acciones concertadas. Mañana nos tocará a nosotros.

**¡Ánimo Compañeros! ¡Unidos Venceremos!**

**SORTEO DE LA CPT**

Agradecemos, a nombre de la Central Puertorriqueña de Trabajadores (CPT), tu muestra de solidaridad al participar en el sorteo del 16 de marzo de 2012.

Los boletos ganadores, seleccionados mediante tómbola en presencia de los miembros del Comité Ejecutivo de la CPT, fueron los siguientes:

- 07623 (Primer Premio)
- 06380 (Segundo Premio)
- 05450 (Tercer Premio)
- 16233 (Cuarto Premio)
- 16453 (Quinto Premio)



**¡Deseamos que hayas tenido suerte!**

.....

**TELEFONÍA**  
BOLETÍN OFICIAL DE LA HIETEL

Junta Editora:  
Telizia R. Dolz Benítez  
José Espinosa Hernández  
René Mercado Oliveras

**¡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 Telefónica. Ellos son:

- Carmen M. Pérez (32 años de servicio)
- Brunilda Roque (32 años de servicio)
- Ivette Gracia (32 años de servicio)
- Diana Guzmán (33 años de servicio)
- Yolanda Mojica (31 años de servicio)
- Bertha Señeriz (35 años de servicio)
- Gloria E. Coffie (32 años de servicio)



**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS  
URB CAPARRA HEIGHTS  
543 CALLE ESMIRNA  
SAN JUAN PR 00920-4707**