



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

P. O. BOX 14427
BO. OBRERO STA. SANTURCE, P. R. 00916-4427

Tel. 787-620-9545
Fax. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

UNIÓN GASTRONOMICA DE PUERTO RICO

Querellada

Y

COMPAÑÍA DE TURISMO DE PUERTO RICO

Querellante

CASO NÚM. CA-2007-44

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 18 de diciembre de 2007 la Unión Querellante, por conducto de su Directora de Desarrollo para Capital Humano, Sra. Nirliá De Jesús, presentó un cargo por práctica ilícita contra la Unión Querellada. En el mismo le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso a de la Ley de Relaciones del Trabajo por alegadamente violar el Convenio Colectivo al no utilizar los mecanismos negociados para la solución de disputas.

El cargo reza de la manera siguiente:

“En o alrededor del 16 de diciembre de 2007 la Unión Gastronómica cometió práctica ilícita al incurrir en violación del convenio vigente. Entre la Unión y el Patrono existe convenio colectivo con fecha de 16 de noviembre de 2005 que expira el 31 de octubre de 2008 para la unidad contratante que incluye en términos generales a los empleados de oficina.

En dicha ocasión la Unión de Tronquistas efectuó una manifestación en la que se alegó reclamar derechos de empleados representados por la Unión Gastronómica.

La Unión permitió la interferencia indebida de otra organización obrera que no representa a los empleados de la unidad contratante. Ello constituye una interferencia indebida y una violación al convenio suscrito por la Unión Gastronómica y la Compañía de Turismo.

Más aún, durante la manifestación efectuada el día 16 de diciembre de 2007, la Unión de Tronquistas en alegado apoyo a la Unión Gastronómica amenazó con parar las operaciones de los puertos, donde la Compañía de Turismo tiene empleados y ejerce funciones de cumplimiento con la Ley.

Durante la manifestación, se realizaron amenazas de paro y se profirieron insultos a funcionarios de la Compañía de Turismo.

La Unión Gastronómica al realizar una manifestación con la interferencia de la Unión de Tronquistas incurrió a su vez, en violación del convenio colectivo al obviar el procedimiento de quejas y agravios del convenio.

El convenio en vigor en su Artículo XII provee un mecanismo para la solución de querellas incluyendo adelantar el caso directamente a arbitraje."

De conformidad con el Artículo II, Sección 1, Inciso (c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, se realizó una investigación sobre lo alegado en el cargo.

Luego de analizados los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso, a tenor con el Artículo II, Sección 1, Inciso (e) del antes referido Reglamento y bajo la autoridad que me otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, supra, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo. A continuación exponemos los fundamentos que sostienen esta determinación.

1. La Ley de Desarrollo Turístico de Puerto Rico del 1993 fue establecida para proveer al Gobierno de Puerto Rico las herramientas necesarias para desarrollar una infraestructura de clase mundial en respuesta a la creciente demanda de más facilidades para acomodar una nueva generación de negocios y visitantes turísticos, utilizando empleados en estas labores y es, por tanto, un patrono dentro del significado del Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

2. El Patrono utiliza empleados en estas labores y es, por tanto, un patrono dentro del significado del Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Dentro de dicha Corporación Pública se ha establecido una unidad apropiada representada por la Unión Interventora esto dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

3. La Unidad Apropiada de la Unión Interventora fue determinada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, mediante Certificación de Representante del caso del caso P-3575, D-1030 el 25 de marzo de 1986. En el convenio vigente a la fecha de los hechos dicha unidad apropiada se define de la manera siguiente:

"ARTICULO I - UNIDAD APROPIADA

La Unidad Apropriada peticionada incluye:

Todos Los Empleados de Oficina de la Compañía de Turismo de Puerto Rico, Incluyendo; Secretarias I, II, III, IV y V, Oficinista I, II y III, Oficinistas Dactilógrafos I, II y III, Operadores de Terminal, Contadores, Delineantes, Representantes de Promoción de Turismo, Inspectores de Facilidades Turísticas, Choferes- Mensajeros, Conserjes, Recaudadores, Coordinadores de Comités Turísticos, Lectores, Agentes Compradores, Oficiales de Nómina, Oficiales de Licencia, Oficial de Recibo, Oficinistas de Fotocopiadora, Representante de Actividades, Técnicos de Reparación de Máquinas de Conteo, Jardineros, Guías Turísticos, Encargado de Almacén, Oficinista de Contabilidad, Asistentes de Servicio de Área Técnica, Artista Grafico y Trabajador de Conservación.

Excluye:

Secretarias Ejecutivas y Confidenciales, Inspectores de Juegos de Azar, Técnicos de Personal y Especialistas de Personal, Analistas de Presupuesto Auditor Interno, Oficial de Relaciones Publicas y Comunicaciones, Gerentes Centro de Información, Coordinador de Asuntos Educativos de Turismo, Encargado de la Propiedad, Representantes y Asistentes de Desarrollo Turístico, Especialistas en Sistema de Información, Analistas de Operaciones de Maquinas Tragamonedas, Administrador de Sistemas de Información, Coordinador de Promoción Deportiva, Especialistas de Juegos Electrónicos, Arquitectos e Ingenieros Asesores, Oficial Administrativo, Oficial De Eventos Especiales, Oficial de Lectores, Oficial de Sistemas Computadorizados de Tragamonedas, Editor Redactor, Analista Financiero de Desarrollo Turístico I y II , Especialista en Estudios Económicos, Planificador, Especialistas en Sistemas y Procedimientos, Administradores, Ejecutivos, Gerentes, Jefes, Supervisores, Ayudantes y toda otra persona con Autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

4. El Convenio Colectivo aplicable a la controversia entre la Unión Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, Unite Here y la Compañía de Turismo de Puerto Rico tenía una vigencia que se extendió desde el 1 de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2008.

5. El 1 de diciembre de 2008 se realizó un proceso eleccionario en el cual los empleados determinaron que su representante exclusivo sería la Unión de Tronquistas. La Unión de Tronquistas fue certificada por esta Honorable Junta.

6. El Convenio Colectivo en su Artículo XII titulado Organismo para la Solución de Controversias establece lo siguiente:

...
 Toda controversia que surja de la administración, ejecución o interpretación de alguna disposición específica de este Convenio Colectivo o que envuelva la imposición específica de este Convenio Colectivo o que envuelva la imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado cubierto por este Convenio se dilucidará o resolverá mediante el procedimiento que se detalla a continuación.

Sección 1-

Cuando un empleado o grupo de empleados tenga una querrela o reclamación, tendrá diez (10) laborables para someter por escrito exponiendo brevemente en qué consiste la controversia y el o los Artículos del Convenio Electivo que se entiendan pertinentes al caso. La omisión de un Artículo o Artículos no afectará la tramitación de la querrela ni que estos puedan ser invocados posteriormente, por conducto del Delegado del Departamento y al Delegado General, al Director del Departamento o Área en que labore el empleado. El Director del Departamento o Área tendrá diez (10) días laborables para someter por escrito su contestación. Previo a someter su contestación, el Director del Departamento o Área se reunirá con el empleado y el Delegado para discutir el asunto bajo su consideración.

Sección 2 –

 Si la contestación del Director del Departamento o Área no fuera satisfactoria, o éste no respondiera dentro del término antes dispuesto, la Unión podrá dentro del término de diez (10) días laborables, someter la querrela por escrito ante el Director(a) de Recursos Humanos. Al recibo de tal comunicación el Director(a) de Recursos Humanos o su Representante Autorizado citará al Delegado General y al Delegado, al empleado querellante y al Representante de la Unión a una reunión para discutir la querrela.

Esta reunión se celebrará dentro de los cinco (5) días laborables de haberse sometido ante la Oficina de Recursos Humanos. El Director(a) de Recursos Humanos o su Representante Autorizado tendrá diez (10) días laborables para notificar por escrito su decisión luego de celebrada la reunión.

Sección 3 –

Si la Contestación del Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado no fuera satisfactoria, o si éste no contesta dentro del término antes señalado, la Unión podrá someter ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de treinta (30) días luego que se reciba la contestación, o de haberse vencido el término del Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado para contestar. Sección 12 - En caso de surgir una querrela que requiera ser resuelta con urgencia por el bien de los empleados y del servicio las partes podrán de mutuo acuerdo y por escrito, adelantar el caso directamente a arbitraje.

..."

La Unión Querellante caracteriza la manifestación o piquete como una respuesta a las acciones del Patrono Querellado. Por su parte el patrono Querellado las cataloga como violación al Convenio Colectivo y una interferencia indebida de la Unión de Tronquistas.

En el cargo presentado la Unión Querellante alega que el Patrono Querellado violó la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Artículo 8 Sección 1, incisos a y c que disponen lo siguiente:

“Artículo 8 - (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 6, de 7 de marzo de 1946; Ley Núm. 97 de 15 de julio de 1988)- Qué son Prácticas Ilícitas de Trabajo.

- (1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:
 - (a) Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley.
 - ...
 - (c) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tendencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal. Disponiéndose que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva.
 - ...

Es claro lo establecido en la Ley de Relaciones del Trabajo en su Artículo 4 que establece los derechos de los empleados a realizar acciones concertadas. En este artículo se expone lo siguiente:

“Artículo 4- (Según quedó enmendada por la Ley Núm. 6 de 7 marzo de 1946) Derechos de los empleados.

Los empleados tienen derecho entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.”

Basándonos en lo antes citado podemos establecer que en este caso no se configuran los elementos de una posible práctica ilícita del trabajo por parte de la Unión

ya que las acciones realizadas por esta pudieran quedar cobijadas según lo estipulado en el Artículo 4.

Entendemos que la Unión utilizó las alegadas acciones concertadas como un mecanismo de ayuda o protección mutua.

Los miembros de la Unión tienen garantizado bajo el Artículo II, Secciones 17 y 18 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el derecho a organizarse, a negociar colectivamente a través de los representantes de su selección, el derecho a la huelga, al piquete y a otras actividades concertadas cuyo propósito sea promover su bienestar.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en el Artículo 2, Secciones 17 y 18 establece lo siguiente:

Sección 17.

"Derecho a organizarse y negociar colectivamente. Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas ó negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

Sección 18.

Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales."

La manifestación realizada por los trabajadores fue fuera del horario de trabajo y no se paralizaron las operaciones del Patrono. No le impusieron acciones disciplinarias a ningún trabajador por esta manifestación, esto es un claro ejemplo de que la manifestación no afectó las operaciones del Patrono.

Por todo lo antes expuesto, y en virtud de la autoridad que me otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada y el Artículo II, Sección 1, Inciso (e) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de

Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, rehúso expedir querrela y procedo a desestimar el cargo instado en el Caso Núm. CA-2007-44, por no configurarse los elementos para determinar que la Compañía de Turismo de Puerto Rico incurrió en la práctica ilícita de trabajo imputada.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente Aviso de Desestimación de Cargo podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2009.



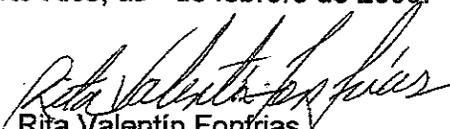
Lcdo. Fabián Arroyo Rodríguez
Presidente

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo ordinario copia del presente Aviso de Desestimación a:

1. Lcdo. Francisco Villarubia
Apartado 19328
San Juan, P.R. 00910-1328
2. Lcdo. José E. Carreras Rovira
352 Del Parque St. Primer Piso
San Juan Puerto Rico 00912

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de febrero de 2009.



Rita Valentín Fonfrías
Secretaria Interina de la Junta

