

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Junta en Dialogo Abierto
Introducción del Reglamento de Conciliación



“Transformando a Puerto Rico hacia La Paz Laboral”





¿Qué es la Junta de Relaciones del Trabajo?

Agencia cuasi judicial que investiga, delibera y adjudica, en controversias obrero patronales.

¿Cuáles son los deberes y facultades de la Junta?

Deberes y
Facultades

- Política sobre relaciones obrero-patronales.
- Promover la negociación colectiva.

Deberes y
Facultades

- Clarificar las unidades apropiadas para la negociación colectiva.
- Investigar los casos de prácticas ilícitas

Deberes y
Facultades

- Fomentar al máximo la paz industrial
- Proteger los derechos de los trabajadores.

Deberes y
Facultades

- Evitar la coerción o intimidación sobre los trabajadores.
- Velar por el cumplimiento de los Convenios Colectivos.

Deberes y
Facultades

- Investigar controversias de representación
- Reconocer al representante elegido por los trabajadores.

Deberes y
Facultades

- Ayudar a poner en vigor Laudos de Arbitraje.

Prácticas ilícitas



Imputables a un patrono

1. *Intervenga o ejerza coerción sobre los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por la Ley.*
2. Inicie o intervenga en la formación o administración de cualquier organización obrera, o contribuya a la misma económicamente.
3. Estimule o desaliente a la matrícula de una organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o sobre las condiciones de empleo.
4. Se rehúse negociar colectivamente con el representante de sus empleados.



Imputables a un patrono

5. Negociar o firmar un convenio colectivo con un representante que no corresponda a la mayoría de los empleados en una unidad apropiada.
6. Violar los términos de un convenio colectivo o acuerdo.
7. Dejar de mantener una actitud neutral antes o durante la elección para determinar el representante de sus empleados.
8. Despedir o discriminar contra un empleado que haya radicado cargos o suministrado información bajo las disposiciones de la Ley.



Imputables a un patrono

9. Deje de emplear o reponer a su antigua posición a un empleado despedido en violación al Artículo 8 (2) (b).

10. Despida o discrimine contra un supervisor si se negare a ayudar o participar en la comisión de una práctica ilícita de trabajo.

11. Suspenda o intente suspender los pagos por concepto de seguro y planes médicos de los empleados y sus dependientes mientras se está negociando un nuevo convenio colectivo o durante una huelga, luego de que la unión le haya requerido su continuación por escrito.

Imputables a una Organización Obrera

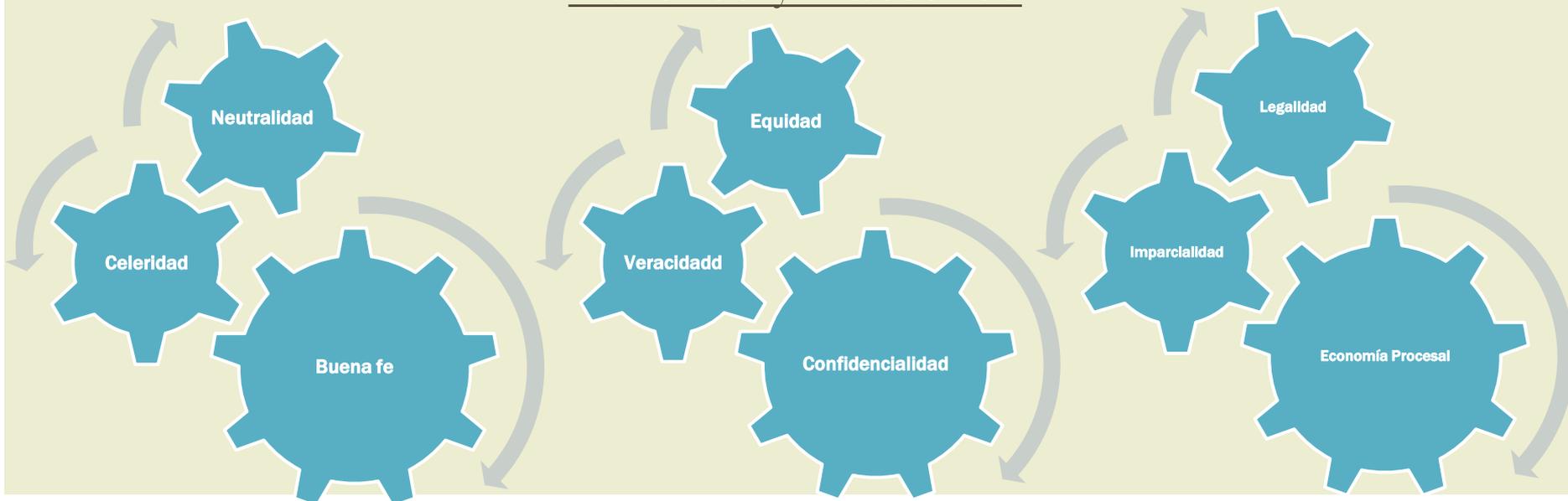
1. Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo, esté o no incluido en los términos del convenio.
2. Excluya o suspenda injustificadamente de la matrícula a cualquier empleado en una unidad de negociación colectiva y en cuya representación la organización obrera haya firmado un convenio.

Reglamento de Conciliación

**Aprobado el 27 de julio de 2015.*

Tiene como propósito facilitar el desarrollo y el uso de la conciliación como metodo de solución de conflictos presentados ante la Junta de Relaciones del Trabajo y asi encaminar la Paz Laboral.

Valores y Factores





Reglamento de Conciliación

1. Es un proceso voluntario y aplica a toda controversia presentada al amparo de las leyes encomendadas a la Junta.
2. El Presidente puede referir mediante orden, iniciativa propia o a solicitud de las Directoras de Investigaciones y de Oficiales Examinadores.
3. El caso se paraliza una vez el Presidente hace el referido. La citación será en un término de 10 días. La orientación puede llevarse en un término más corto, pero no menor de 3 días desde que se emitié la orden.



Reglamento de Conciliación

4. Una vez concluida la orientación, y si las partes deciden someterse al proceso, se quiere facilitar la búsqueda de un acuerdo. Debe estar por escrito y notificarse al Presidente para poner fin a la controversia. Las partes se obligan al cumplimiento del mismo.

En la selección de los casos a ser referidos a conciliación, el Presidente podrá considerar los siguientes factores:

- Naturaleza del Caso
- Disposición de las partes
- Costos y Riesgos de la litigación administrativa



Reglamento de Conciliación

¿Qué pasa si se incumple el acuerdo alcanzado?

Como regla general, el caso sigue el curso que tenía cuando fue paralizado para someterse a la conciliación

Trámite de Casos bajo Ley 130-1945 y Ley 333-2004



División de Secretaría

Presentación del Cargo
Notificación del Cargo

División de Investigaciones

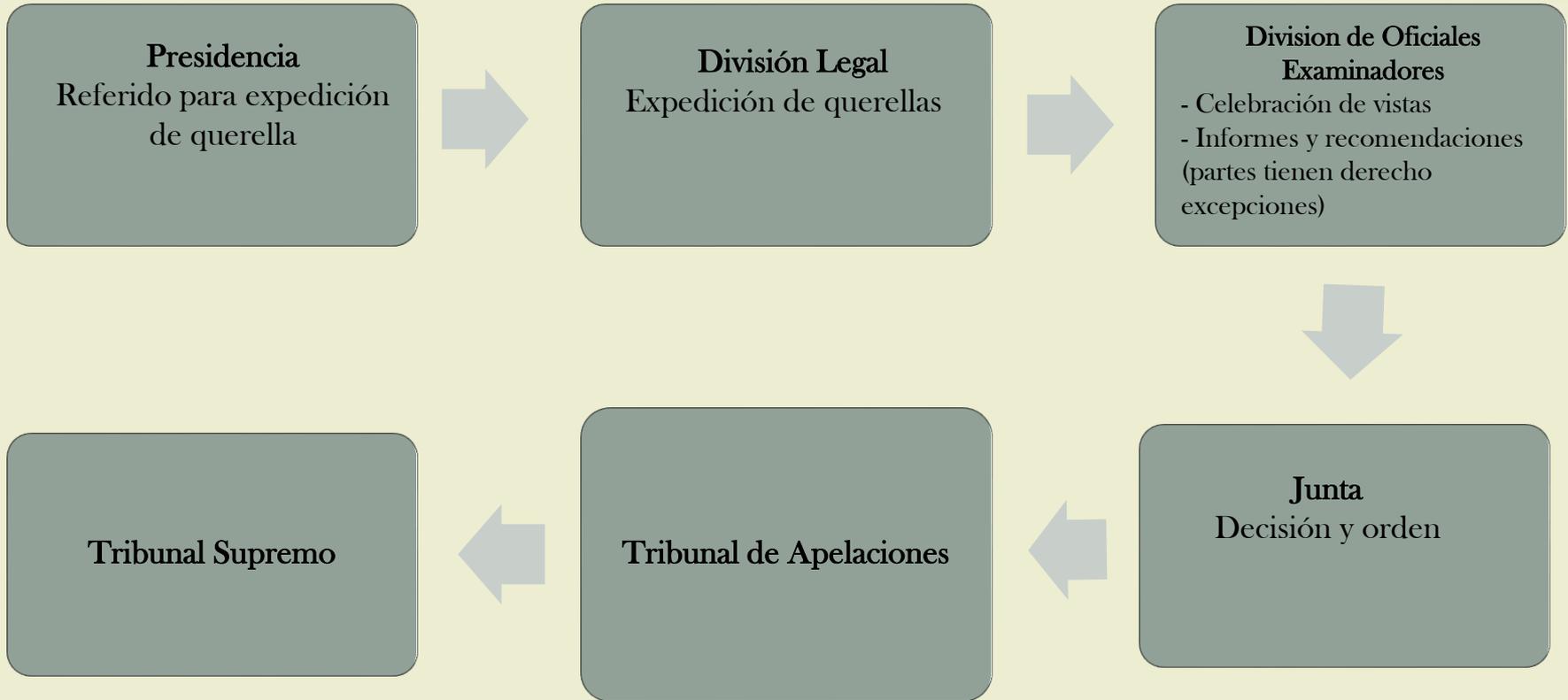
Investigación del Cargo
Redacción de Informe que refieren a Presidencia

Presidencia

Aviso de Desestimación

JUNTA

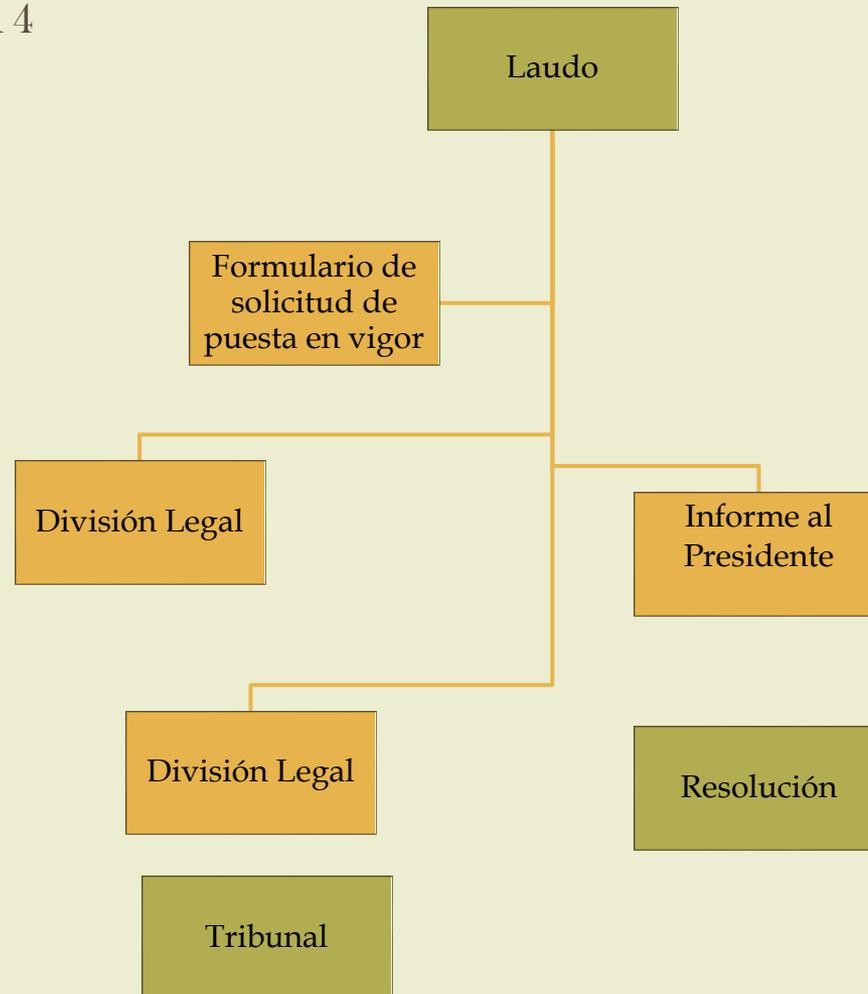
Expedición de querellas bajo Ley 130-1945 y Ley 333-2004



Laudos de arbitraje



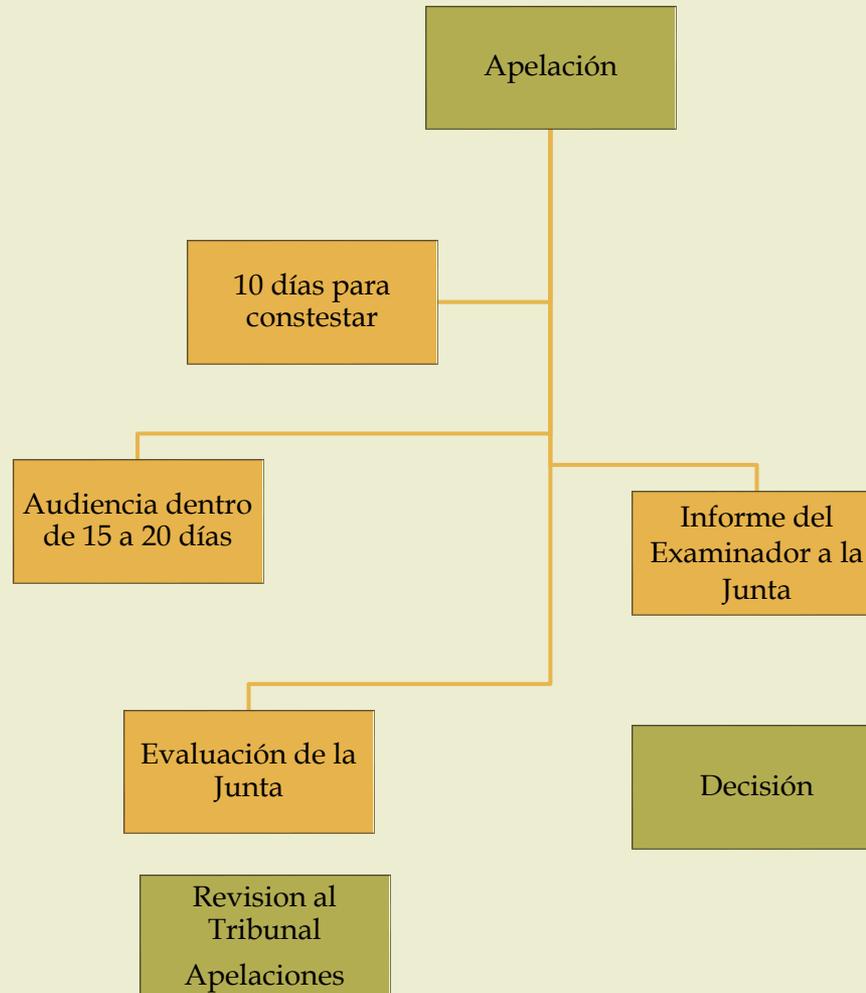
Ley número 168-2014



Proceso de Apelación RA-2014-02



Ley número 66-2014





Leyes aplicables

1. Ley número 130 del 8 de mayo de 19645:

Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico

2. Ley número 333 del 16 de septiembre del 2004:

Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral

3. Ley número 66-2014:

Ley de sostenibilidad fiscal y operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico



Reglamentos aplicables

1. Reglamento para el trámite de investigaciones y procedimientos adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo (Reglamento número 7947 del 23 de nov. de 2010)
2. Reglamento para la Conciliación de Casos ante la Junta de Relaciones del Trabajo

La Junta en Dialogo Abierto

Preguntas





La Junta en Dialogo Abierto

Para más información sobre nuestra agencia o para obtener copia de las leyes y reglamentos que administramos u otros documentos de interés, pueden acceder a nuestra página de *internet* a la dirección:

www.jrt.pr.gov

O escribirnos al correo electrónico:

info@jrt.pr.gov



Junta DeRelaciones DelTrabajo



@JuntaRelTrabajo

“Transformando a Puerto Rico hacia La Paz Laboral”