



EN EL CASO DE:

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA,  
COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE LA  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS

CASO: CA-2006-61

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

De conformidad con el Artículo II, Sección 1, Inciso (e) del Reglamento Num. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

El 13 de noviembre de 2006, el Ex Presidente de la Unión, Sr. Juan Roberto Rosa León presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra el Patrono de epígrafe.

Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un Convenio Colectivo. El mismo lee como sigue:

"En o desde el 13 de octubre de 2006 el Patrono de epígrafe violó y continua violando el Convenio Colectivo al no tomar en consideración el acuerdo entre las partes del 15 de octubre de 2004 como lo dispone el Convenio Colectivo en el Artículo II, titulado Derechos de la Gerencia que establece lo siguiente: La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación que constituyan una violación a lo provisto en este Convenio.

En el acuerdo del 15 de octubre de 2004 establece que el Estudio de Clasificación deberá atender los requerimientos de la Autoridad y la Unión. Este Estudio incluirá no solamente el Estudio de Mercadeo de Empleo, sino las

circunstancias objetivas particulares que rodean esta situación incluyendo los ajustes por nivelación que se hicieron en el año 1996.”

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

### **Relación de Hechos**

1. El Patrono es una corporación pública del Estado Libre Asociado creada a tenor con la Ley de la Autoridad de los Puertos Núm. 17 de 19 de abril de 1955, según enmendada y por el Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971. Dicho plan de reorganización adscribe la Autoridad bajo el Departamento de Transportación y Obras Públicas. La Autoridad de los Puertos es un patrono a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. La Unidad Apropriada la componen los trabajadores de administración, operación y mantenimiento, según se clasifican en este Convenio Colectivo que emplea la Autoridad para llevar a cabo sus negocios o actividades relativos a la operación, desarrollo, conservación, mantenimiento y administración de facilidades de transporte marítimo y aéreo, o cualquier otra actividad presente o futura a que se dedique la Autoridad.
3. El Convenio Colectivo aplicable a la controversia que nos ocupa lo es el suscrito entre las partes el 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre del 2007.
4. El 19 de agosto de 2004, el Ex Presidente de la Unión, Sr. Juan Roberto Rosa León y el Ex Director Ejecutivo, Sr. Miguel Soto Lacourt firmaron una Estipulación. En el mismo acordaron lo siguiente: “1. La creación de un Comité Especial (“Task Force”) con el propósito de intervenir en los problemas que afectan el ambiente laboral y funcionamiento operacional en el área de Fajardo de la Autoridad de Puertos. La intervención prioritaria de este Comité, es la solución de dichos problemas, lo antes posible. El Comité estará integrado por los siguientes miembros: William Cotto Eustache, Juan Roberto Rosa y Madeline Meliá (Ayudante Especial del Secretario del Trabajo). El Comité realizará un Inventario de los mencionados problemas, y casos que

afectan esta área de trabajo e intervendrán en la solución de los mismos, inmediatamente mediante la elaboración de un plan de trabajo para la solución de estos asuntos. 2. La realización de un estudio para establecer un nuevo Plan de Clasificación y Retribución. La realización de este Plan fue aprobado por la Junta de Directores de la Autoridad de Puertos en reunión celebrada el 18 de agosto de 2004. El estudio será contratado por el Director Ejecutivo de forma expedita conforme al reglamento vigente.

**La implantación del Plan será discutida con la Unión antes de que cobre vigencia.** 3. Se establece un mecanismo de evaluación de los procesos que se siguen para atender los asuntos laborales en la Autoridad, incluyendo el alegado ambiente hostil prevaleciente en el área de Relaciones Industriales. El mecanismo de evaluación será llevado a cabo por el Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos y el Presidente de la Unión."

5. El 22 de septiembre de 2004, el Ex Presidente de la Unión, Sr. Juan Roberto Rosa León le envió una carta al Ex Director Ejecutivo, Sr. Miguel Soto Lacourt. En la misma le informó que los puntos a considerarse en el estudio eran: 1. Considerar la antigüedad (5 años de experiencia) por compensación adicional, creación de niveles en distintas clasificaciones y considerar el Mínimo Federal implantado el 23 de agosto de 2004. 2. Debe utilizarse como base la nivelación existente entre la HEO y otras Sindicales dentro de la Autoridad. 3. Un representante de la Hermandad en las entrevistas que se realicen a los empleados. 4. Facilitar a la Unión copia de los Informes de Progreso del Estudio y cualquier otra información que afecte la condición de empleo "status" y salario del trabajador. 5. Participación en estudio y análisis del Plan de la Unión.

6. El 4 de octubre de 2006, el Ex Presidente de la Unión, Sr. Juan Roberto Rosa León le envió una carta al Director Ejecutivo, Lcdo. Fernando Bonilla. En la misma le informó que en la reunión sostenida con la Jefa de Recursos Humanos, Sra. Gregory Mora se hizo una presentación de la etapa en que se encontraba el Estudio de Clasificación y Retribución. Indicó que el Estudio demostrado no resolvía los requerimientos de la Unión.

7. El 6 de noviembre de 2006, el Director Ejecutivo, Fernando J. Bonilla le envió una carta al Ex Presidente de la Unión, Sr. Juan Roberto Rosa León. En la misma alegó que

el Estudio realizado por la Compañía Meléndez, Bravo & Asociados reflejaba unos hallazgos a base de la realidad. Indicó que resultaba prematuro llegar a conclusiones sin que el mismo haya culminado.

8. El 10 de noviembre de 2006, el Ex Presidente de la Unión, Sr. Juan Roberto Rosa León le envió una carta al Director Ejecutivo, Fernando J. Bonilla. En la misma indicó que sus conclusiones no eran prematuras. Alegó que las mismas estaban basadas en la información suministrada por un representante de la compañía como lo era la Jefa de Recursos Humanos, Sra. Sara Gregory Mora y la Supervisora de Clasificación y Retribución, Sra. Zulma Soto.

9. El 25 de enero de 2007, el Ex Presidente de la Unión, Sr. Juan Roberto Rosa León envió una carta a nuestras oficinas. En la misma alegó que el 19 de agosto de 2004 las partes habían suscrito una Estipulación que en su parte pertinente señalaba lo siguiente:

JRC

“La realización de un estudio para establecer un nuevo Plan de Clasificación y Retribución. La realización de este plan fue aprobado por la Junta de Directores de la Autoridad de los Puertos en reunión celebrada el 18 de agosto de 2004. El estudio será contratado por el Director Ejecutivo de forma expedita conforme al reglamento vigente. La implantación del Plan será discutida con la Unión antes de que cobre vigencia.” A su vez mencionó que dicho documento no recogía, ni reflejaba fielmente el acuerdo y/o la intención que las partes consideraron al suscribir el documento el 19 de agosto de 2004. Mencionó que procedió a solicitar se enmendara la Estipulación para que se reflejaran los requerimientos de la Unión. Informó que los salarios que se nivelaron fueron los de aquellas clasificaciones iguales o similares existentes en dichas Unidades Apropriadas. Señaló que todo lo anterior afectó la tabla de retribución salarial entre los salarios asignados en los puestos de la Unidad Apropriada al punto que los puestos que figuran en escalas bajitas superan a las escalas más altas en salario. Alegó que la compañía les había informado que estaban realizando un estudio del Mercado de Salarios y no estaban considerando ni comparando los salarios de las clasificaciones niveladas con lo no nivelado en el 1996.

10. El 16 de junio de 2010, la Directora de Recursos Humanos, Sra. Gladys Meléndez Díaz envió una carta a nuestras oficinas. En la misma informó que la Autoridad de los Puertos había contratado una Consultora Externa para que realizara el Estudio de Clasificación y Retribución de Puestos. Indicó que la Consultora Externa como parte de la metodología llevó a cabo las siguientes actividades: un estudio de las clasificaciones de los puestos de la Hermandad de Empleados de Oficina Comercio y Ramas Anexas, análisis de los planes de clasificación de los puestos gerenciales y ejecutivos, un estudio interno de la estructura organizacional, un análisis de los procesos de la Autoridad y de las clasificaciones de los puestos de otras unidades apropiadas, un estudio de varios reglamentos, leyes y convenios y un estudio de mercado y salarios de los empleados de la unidad apropiada vis avis el mercado laboral. Alegó que el propósito del análisis es garantizar que el estudio de clasificación y retribución que se implante no afecte adversamente otros planes de clasificación y retribución vigentes en la Autoridad, creando una desnivelación en cuanto a responsabilidades, deberes y obligaciones entre las clases de puesto en comparación con los salarios dentro de la Agencia. Informó que la firma de la consultora efectuó un estudio global integrado que no puede ser fragmentado y aislado de la estructura organizacional y salarial de otras unidades apropiadas y fiscales dentro de la Agencia. Expresó que en la reunión efectuada el 14 de abril de 2010 había informado a la Unión que el Estudio no había sido culminado y que el documento que obra en su oficina es un borrador y no un documento final por lo que necesita ser revisado y actualizado conforme a las diferentes transacciones de personal que se han efectuado. Indicó que al día de hoy el estudio no había sido implantado y aún estaba en etapas finales por lo que se reiteraban que los asuntos de clasificación y retribución son temas obligatorios de negociación del Convenio Colectivo. Informó que la Autoridad de los Puertos estaba atravesando por una difícil situación fiscal y estaba haciendo todos los esfuerzos por no activar un plan de cesantías.

### Análisis

La División de Investigaciones de esta Junta, realizó una investigación sobre el caso y la misma reveló que el Patrono no cometió práctica ilícita de trabajo ni violó el Convenio Colectivo. De la evidencia recopilada quedó evidenciado que el Patrono de buena fe tuvo la intención de darle participación a la unión en el Estudio del Plan de Clasificación y Retribución. Por otro lado, surge que del acuerdo suscrito entre las partes el 19 de agosto de 2004 se especifica que "la **implantación** del Plan será discutida con la Unión antes de que cobre vigencia" o sea que la Unión debe esperar a que el Estudio sea culminado. Si el patrono unilateralmente decide poner en vigor dicho estudio sin antes discutirlo con la unión, entonces estaría incurriendo en una Práctica Ilícita de trabajo.

JPK  
Según lo establecido por la Sra. Gladys Meléndez, Directora de Recursos Humanos, se evidenció que el patrono estaba honrado lo acordado en la Estipulación antes mencionada, cuando alegó que la Consultora Externa, Meléndez, Bravo & Asociados no había culminado con el Estudio del Plan de Retribución y Clasificación por lo que no estaban en condiciones para sentarse a discutirlo con la Unión y mucho menos entregarle un documento que no ha sido avalado ni firmado por la Autoridad de los Puertos. Por tal razón, no surge de la evidencia provista por las partes que el Patrono haya violado el Convenio Colectivo ni cometido Práctica Ilícita, ni tampoco obra ningún documento que obligue al Patrono a discutir todo lo concerniente a la creación del Estudio del Plan de Retribución y Clasificación. Lo que acordaron las partes fue presentarle el Plan de Clasificación y Retribución a la Unión antes de que éste fuera puesto en vigor y todavía esto último no ha sucedido.

**POR TODO LO CUAL**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* en el caso de epígrafe.

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 1 de setiembre de 2010.

  
Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán  
Presidente

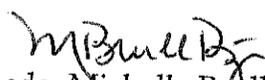
### NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

- JPC*
1. Sra. Nitzia García Ortiz  
Presidenta de la Unión  
Hermandad de Empleados  
de Oficina y Ramas Anexas  
de la Autoridad de los Puertos  
Apartado 8599  
Fernández Juncos  
Station Santurce Puerto Rico 00910-8599
  2. Sr. Juan Roberto Rosa León  
Asesor Laboral de la Unión  
Hermandad de Empleados  
de Oficina y Ramas Anexas  
de la Autoridad de los Puertos  
Apartado 8599  
Fernández Juncos  
Station Santurce Puerto Rico 00910-8599
  3. Autoridad de los Puertos  
PO Box 362829  
San Juan, PR 00936-2829

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de septiembre de 2010.



  
Lcda. Michelle Brull Díaz  
Secretaria Interina de la Junta