



Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

SERVIDORES PUBLICOS UNIDOS
(Querellada)

-Y-

ILSA M. TORRES CANALES
(Querellante)

CASO: CA-2018-22
CÍTESE ASÍ: 2019 DJRT 16

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I- TRASFONDO

El 11 de mayo de 2018, la Sra. Ilsa M. Torres Canales, en adelante la Querellante, presentó un (1) cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra el patrono de referencia. Le imputó al patrono la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f), de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“El pasado mes de marzo de 2018, se emitió un Laudo de Arbitraje a favor de la que suscribe donde se le ordeno a Servidores Públicos Unidos, (en adelante SPU) pagar el reactivo (sic) de 8 meses con 10 días, por los que estuve despedida injustificadamente. Luego de recibir dicha decisión, he sido víctima de represalia, trato selectivo y hostigamiento por parte de la gerencia de la SPU. Algunos hechos que demuestran lo antes expresado son los siguientes.

La SPU por medio de su Directora Ejecutiva la Lcda. Genoveva Valentín Soto, el pasado jueves 26 de abril de 2018, se comunicó vía telefónica con la que suscribe para notificarle dos asuntos. El primer asunto fue referente a la licencia sin sueldo que la que suscribe le solicitó desde el mes de enero de 2018, donde indicó (sic) lo siguiente: “antes de comenzar la licencia sin sueldo, tiene que agotar todos tus días de vacaciones”, a lo que le indiqué que no tenía problema alguno referente a esa petición. El segundo asunto lo fue la asignación de dos casos nuevos en la Comisión Apelativa del Servicio Público, de la Sr. Lysette Reyes Berríos. Sobre este particular me indicó que tenía que encargarme de esos casos. A lo que le indiqué que por el momento no podía atender los mismos y cuando traté de explicarle las razones la licenciada colgó la llamada dando por terminada la llamada telefónica.

Posteriormente el viernes 27 de abril de 2018, mediante mensaje de texto la Directora de Organización de la SPU la señora Edmme Castellar me indicó, que la Lcda. Valentín, había solicitado que se comunicara con la que suscribe y le indicara que tenía dos casos asignados en la Comisión Apelativa del Servicio Público para el mes de mayo y uno para

el mes de junio de 2018, de la Sra. Lysette Reyes. Además, indicó que de no ver esos casos sería insubordinación, que me expondría a una medida disciplinaria y que cancelaría la licencia sin sueldo que le solicité y que fue aprobada previamente. Ante este mensaje me comuniqué con la Srta. Castellar, y le informé que tenía una condición médica que afecta y nubla el buen juicio de la que suscribe para ver dichos casos. Pero, aun así, insistieron que la que suscribe atendiera el caso.

La Lcda. Valentín insiste en que la que suscribe atienda los casos en la Comisión Apelativa del Servicio Público, a sabiendas que dichas funciones no están en la descripción de deberes, ni en el contrato de empleo. Tampoco se ha discutido con la Unión de Organización y Personal de Oficina, que es la que representa a la que suscribe, para discutir los cambios en las condiciones de trabajo que esto implica. Además, las funciones que pretende implementar de forma unilateral la Lcda. Valentín son de mayor complejidad, provocan un cambio sustancialmente y una evolución de mis deberes y como efecto provoca un enriquecimiento ilícito por parte del patrono. Asimismo, requieren mayor esfuerzo, tiempo y preparación. También está sobrecargando a la que suscribe, ya que recientemente ha ocurrido varios eventos en nuestro sindicato que demandan más atención. Es importante señalar que la única Organizadora que está realizando dichas funciones es la que suscribe. Sin embargo, la decisión unilateral que ha tomado la licenciada Valentín al asignarle a la que suscribe casos en la Comisión es una selectiva, arbitraria, caprichosa y en violación a el contrato de empleo, el convenio colectivo, las leyes laborales ya a la constitución (igual paga por igual trabajo).

Por otro lado, recientemente tanto la Lcda. Valentín como la Sra. Castellar ha presionado, perseguido, asignado más tareas, días de oficina, como por ejemplo trabajar 3 viernes consecutivos en la oficina, más del doble en relación a mis otros compañeros. Además, se le está solicitando a la que suscribe informes adicionales como medio de presión, esto porque a la única que le solicitan informes diarios de un momento a otro es la que suscribe. (lo antes expuesto ha sido corroborado con la que suscribe, con otros compañeros de trabajo, ya que estos no recibieron ningún mensaje de texto donde se le pidiera dicha información). Asimismo, me han enviado textos donde me indican que si no asumo la representación del a Unionada Lyzette Reyes Berríos se me aplicaran medidas disciplinarias y se cancelará la licencia sin sueldo solicitada y previamente aprobada. Todo lo antes expuesto se le ha aplicado solo a la que suscribe, cuando existe otro personal con el mismo puesto.

Estas acciones antes descritas son en represalia y como resultado de un laudo emitido el Negociado de Conciliación a favor de la que suscribe, por radicarles 2 querellas (una para que cese y desista de asignar funciones que no están en mi descripción de deberes, ni por las cuales la que suscribe fue contratada y la segunda que no se me descuenten las parciales ya que soy empleada exenta) y por solicitar por escrito que se me entregue la aprobación de la licencia sin sueldo. Además, por solicitarle que desista del trato selectivo, arbitrario y caprichoso. Ante esta situación se le curso (sic) una carta el 30 de abril de 2018, y no ha contestado la misma." Se aneja dicha carta.

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Número 7947*, se ordenó y se inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Al finalizar el análisis de los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso y a tenor con la disposición reglamentaria antes mencionada, la División de Investigaciones expidió el correspondiente Informe de Investigación. Tomando como base el referido informe, luego de evaluar el expediente y de conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento Número 7947, supra*, la Presidenta Interina de esta Junta, expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

A continuación, analizamos los extremos precisados en el transcurso de la investigación y que sirven de fundamento para la desestimación.

II- RELACIÓN DE HECHOS

1.- Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico tiene como objetivo el proveer la representación sindical a diversos empleados en el sector público y privado para que estos logren mejores condiciones de empleo. En la consecución de este objetivo y a tenor con Ley Núm. 45-1998, la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945 y la Ley Taft Harley, Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico se dirigirá a organizar empleados a los fines de que estos tengan la representación necesaria y adecuada. Así como ser certificados como representantes exclusivos de estos.

2.- En cuanto a la Unión de Organizadores y Personal de Oficina (UOPO): El Patrono reconoce la Unión como representante único y exclusivo para propósito de negociar colectivamente con relación a tipos de pagas, salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo de los trabajadores comprendidos en la unidad apropiada.

3.- La Unidad Apropiada a los fines de este Convenio Colectivo incluye a todos los Organizadores, empleados de oficina y empleados de mantenimiento con status permanente. Quedan excluidos todos los demás empleados de SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO, incluyendo ejecutivos,

administradores, directores, supervisores, coordinadores, empleados de confianza, y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra forma variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

La Unidad Apropriada estará compuesta de los siguientes puestos:

- a. Organizador/Representante de Servicio
- b. Secretaria Legal
- c. Recepcionista
- d. Empleado de Mantenimiento
- e. Oficinista
- f. Data Entry

4.- El Convenio Colectivo vigente al momento de la controversia fue firmado el 2 de mayo de 2016 y su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018.

5.- Las reclamaciones de la querellante fueron presentadas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

6.- A estas reclamaciones se les asignaron los números A-18-1724 y A-18-1725 y estaban en el proceso de asignación o selección del árbitro. A esos efectos, el Patrono SPU presentó la carta donde se incluyen los nombres de los árbitros que forman parte de las ternas para ser seleccionados por las partes.

7.- Cabe señalar que, aunque la querellante alega en el cargo la existencia de violación de convenio colectivo por parte del patrono, no surge del mismo la disposición del Convenio Colectivo alegadamente violentada.

III- ANÁLISIS

En el presente cargo, la parte querellante alega que el patrono comete práctica ilícita del trabajo el violar el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley Núm. 130, *supra*. No obstante, en las alegaciones manifiesta que el patrono está tomando represalias en contra de ésta por haber presentado una querelle en su contra y haber obtenido un laudo favorable.

Del texto del cargo no surge alegación referente a artículo o disposición de convenio colectivo violentado. Además, se desprende que esta controversia fue presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (NCA). Estos casos son distintos al que originó el laudo emitido por el NCA anteriormente.

Lo anterior implica que, aún de haberse realizado una alegación específica de violación de convenio, debe aplicarse la doctrina de Agotamiento de Remedios Contractuales. Como sabemos, el Convenio Colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.* 116 DPR 348 (1985), y representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por tanto, el Convenio Colectivo regirá las controversias que en su aplicación puedan surgir. *JRT v. Junta de Administración de Muelle, Municipio de Ponce*, 122 DPR 318 (1988); *Luce & Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo*, 86 DPR 425, 440 (1962).

Es por todos conocido, que cuando existe un Convenio Colectivo en vigor y esta contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas Agravios y Arbitraje los mismos deben ser observados por todos los que intervienen en el campo de las Relaciones Obrero-Patronales, es decir; obreros, patronos, uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales, *San Juan Mercantile Corp.* 104 DPR 86 (1975).

En el caso *JRT v. ACAA*, 107 DPR 84 (1978) se determinó que:

“aun cuando la Junta de Relaciones del Trabajo tiene jurisdicción primaria y exclusiva para entender casos que envuelvan prácticas ilícitas del trabajo, dicho organismo ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales.”

Dicha doctrina significa:

“...que antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el convenio colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, que la unión falte a su deber de justa representación.” *Martínez Rodríguez v. AEE* 113 DPR 986 (1993).”

IV- DETERMINACIÓN

Toda vez que la controversia de este cargo está siendo atendida por el foro competente, entiéndase el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, debemos aplicar la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. Por deferencia a dicho foro, nos abstenemos de asumir jurisdicción. Por lo cual, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de junio de 2019.



Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

IV- REVISIÓN

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.

V- NOTIFICACIÓN

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

1. Servidores Públicos Unidos
PO Box 13695
San Juan, PR 00908-3695
2. Ilsa M. Torres Canales
RR Box 9721
San Juan, PR 00926

En San Juan, Puerto Rico, a __11__ de junio de 2019.

/firmado/

Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta