



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:

PROSOL-UTIER, Capítulo de Carreteras
(Querellada)

-Y-

Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT)
(Querellante)

CASO: CA-2014-25
2019 DJRT 13

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I- TRASFONDO

El 25 de marzo de 2014, la Lcda. Ayleen James Reyes, Representante Legal del Patrono presentó un cargo por prácticas ilícitas del trabajo contra la Unión. A la Unión querellada le imputo la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a), de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley #130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos del Convenio Colectivo. En el cargo el cual se le asignó el número de Caso CA-2014-25, se le imputó lo siguiente:

“Desde en o alrededor del 18 de febrero de 2014, y en fechas subsiguientes, la Unión, a través de su Presidente, Julio Vargas Cruz y otros oficiales han violado el convenio colectivo vigente entre las partes en su Artículo IX sobre Paz Industrial, al incitar, promover, causar y/o permitir la interrupción o paralización del trabajo, o cualquier otra clase interferencias e interrupciones de las operaciones y actividades de la Autoridad al directamente instruir a los empleados de la Unidad Apropiaada a no realizar trabajos en tiempo extraordinario y a no acatar instrucciones de sus supervisores.”

“Desde en o alrededor del 27 de febrero de 2014 y en fechas posteriores y continuas, la unión ha violado el convenio colectivo vigente entre las partes en su Artículo XI - sobre Actividades de Personal, al incitar, permitir y promover que los empleados hagan propaganda y actividad gremial dentro de los predios de la autoridad sin la autorización de la autoridad mediante el uso de camisas con claros mensajes de propaganda.

Solicitamos a esta Honorable Junta que encuentre a la Unión incurso de violar el convenio colectivo vigente; que ordene el cese y desista de estas prácticas y que emita cualquier otro remedio y pronunciamiento que en derecho proceda.”

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 las recomendaciones.

II- RELACIÓN DE HECHOS

1.- La Ley Núm. 74 de 23 de junio de 1965 según enmendada, crea la Autoridad de Carreteras, con la aprobación de la Ley Núm. 4 del 24 de agosto de 1990, le autoriza a efectuar contratos con entidades privadas para construcción, operación y mantenimiento de carreteras y puentes, avenidas, autopistas y otras facilidades de tránsito. La Ley Núm. 1 de 6 de marzo de 1991, le re denomina como la Autoridad de Carreteras y Transportación de Puerto Rico. Con el propósito de proveer al pueblo puertorriqueño un sistema de transportación integrado, eficiente, confiable y seguro que contribuya al desarrollo de la economía de Puerto Rico y mejore la calidad de vida.

2.- La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de Carreteras. Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

3.- El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia, es suscrito por las partes el 1ro. de julio de 2006 al 30 de junio de 2010. El Artículo del Convenio Colectivo aplicable a la controversia es el siguiente:

“Artículo IX. Paz Industrial

Sección 1. Este Convenio se otorga con el propósito de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Autoridad y los empleados que esta emplea y que están representados por la Unión. A tenor con este propósito las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio, a través de los mecanismos aquí creados.

Sección 2. La Unión, por lo tanto, conviene que ni ella, ni ninguno de los empleados de la Autoridad que son parte de la Unidad Contratante cubierta por este Convenio, podrá colectiva, concertada o individualmente, dedicarse o participar directa o indirectamente, como tampoco causar autorizar, promover o permitir huelga de cualquier naturaleza, disminución en la producción o rendimiento (“slow down”), interrupción o paralización del trabajo, piquetes, boicoteos, ni cualquier otra clase de interferencias e interrupciones de las operaciones y actividades de la Autoridad”.

“Artículo XI. Actividades del Personal

Sección 1. La Autoridad y la Unión convienen en que no se permitirá a los empleados o representantes de la Unión hacer propaganda o actividad gremial de índole alguna durante sus horas de trabajo dentro de las propiedades de la Autoridad, excepto aquellas expresamente contenidas en este Convenio.

Sección 2. No se permitirá propaganda o actividad gremial de índole alguna dentro de las propiedades de la Autoridad por parte de los empleados, los delegados y oficiales de la Unión, si al así hacerlo ello ocasiona cualquier una o más de las siguientes condiciones:

- a. Interrumpa o distraiga la labor del personal que esté trabajando.
- b. Constituya un estorbo o perjuicio para la Autoridad.
- c. Ocasione un estado desorden o violencia.”

4.- Surge del expediente que el Patrono alega que la Unión incurrió en violación al Artículo IX, del Convenio referente a Paz Industrial. Cabe señalar que a pesar de tratarse de un Artículo en el que se prohíbe la interrupción o paralización de trabajos, el patrono no menciona un solo evento que sustente la alegada violación del mismo.

5.- De la totalidad de la prueba presentada se desprende que el entonces Presidente de PROSOL-UTIER-ACT, Julio Vargas Cruz envió una carta al entonces Director Ejecutivo de la ACT, Javier Ramos Hernández en reclamo por unos traslados; cambios de turno y directrices sobre tiempo extra dirigidas a miembros unionados sin mediar comunicación con la Unión.

6.- El patrono impartió dichas directrices mediante comunicaciones escritas, las cuales fueron enviadas a miembros de la unidad apropiada en su carácter individual. En

las mismas se les informó sobre la eliminación en su totalidad de la autorización para trabajar tiempo extra; además de alterar la semana y el horario de trabajo.

7.- De la totalidad de la evidencia presentada no surge que la Unión promovió la paralización o interrupción de las labores mediante sus instrucciones, pues se expresó ante la negativa del Patrono a comunicarse con la Unión, provocando que el personal unionado ejerciera el derecho a comunicarse con la misma, sobre aspectos que afectan sus condiciones de empleo. Esto con el fin de tomar conocimiento de si alguna de las instrucciones violaba o no el Convenio Colectivo.

8.- El patrono alegó que la Unión incitó, permitió y promovió que los empleados hicieran propaganda y actividad gremial dentro de los predios de la ACT sin la autorización del patrono, mediante el uso de camisetas con claros mensajes de propaganda.

9.- De la totalidad de la evidencia testifical y documental presentada que obra en el expediente, se desprende que la utilización de estas camisetas no interrumpió o distrajo en forma alguna la labor del personal; tampoco constituyó un estorbo o perjuicio; ni ocasionó un estado de desorden o violencia.

III- ANÁLISIS

Tal como ha ocurrido en ocasiones anteriores en controversias similares, la Unión se reunió a manifestarse mediante una actividad concertada, debido a que el patrono estaba actuando en detrimento a los derechos garantizados por ley, que poseen los empleados unionados que se encuentran laborando para la Autoridad y cuyos derechos se encuentran establecidos en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II de la Carta de Derechos que dispone 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 o 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 pública, o los servicios públicos esenciales.”

Del análisis del expediente surge que con la actividad del uso de camisetas la Unión no incurrió en ningún tipo de actos violentos, ni incurrió en conducta desordenada que afectara las facilidades del Patrono. Concluimos que la Unión Querellada actuó en virtud de los derechos concedidos en el Artículo 4, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, llevó a cabo una actividad concertada legítima con el propósito de impulsar la posición de la Unión en la mesa de negociación y con el propósito de protección y ayuda mutua en cuanto a su estabilidad de empleo.

Esta Junta ha emitido varias Decisiones y Ordenes respecto al derecho de las uniones obreras y sus matrículas de llevar a cabo paros y otras actividades concertadas, particularmente el 26 de noviembre de 1996, emitió su Decisión y Orden en el caso de Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER) -y- Autoridad de Energía Eléctrica, Caso CA-95-062, D-6-1265. Dicha Decisión y Orden, la Junta indica lo siguiente:

“Los empleados de la Autoridad, al ser ésta una corporación pública tienen garantizados bajo la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el derecho a organizarse, a negociar colectivamente a través de representantes de su selección, el derecho a huelga, a piquete y a otras actividades concertadas cuyo propósito sea promover su bienestar.

La Ley de Relaciones del Trabajo, por su parte, dispone en su Artículo 4, sobre el derecho de los empleados cubiertos por la misma a “organizarse entre sí; 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”.

En Puerto Rico el derecho constitucional a la huelga no protege aquellas huelgas que se efectúan en violación de convenios colectivos. A su vez, las limitaciones al derecho constitucional a la huelga acordadas por las partes contratantes en un convenio colectivo son válidas. Aun cuando un convenio colectivo no contenga una clausula expresa de no-huelga, viola dicho convenio una unión que se va a la huelga por razón de una controversia que está sujeta al procedimiento de quejas y agravios pactados en el

convenio, y por lo tanto, incurre dicha unión en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Por lo tanto, cuando hablamos del derecho constitucional a la huelga no existe una regla uniforme, sino que depende de la controversia de que se trate, veamos:

Con la firma de un convenio colectivo, el derecho a la huelga, podría ser renunciante de forma expresa o tácita. Una renuncia expresa podría interpretarse como que se está renunciando tanto a la huelga de querrela, como la huelga económica. Sin embargo, cuando hablamos de una renuncia tácita ello implica que las partes sustituyen el derecho a la huelga por un mecanismo resolutorio de querrela, por tanto se renuncia al derecho a la huelga de querrela y no al derecho a la huelga económica. Por consiguiente, el derecho a la huelga económica es irrenunciante, salvo que exista una renuncia expresa”.

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 quedo enmendada por la Ley Núm. 6, de 7 de 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 Querellada, ya que las acciones realizadas por ésta deben quedar cobijadas según lo estipulado en el Artículo 4. Los miembros de la Unión Querellada 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 o 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 menoscabara la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad pública, o los servicios públicos esenciales”.

Entendemos que las acciones concertadas llevadas a cabo por el gremio deben permanecer protegidas bajo la Ley de Relaciones del Trabajo de P.R., en su Artículo 4 y la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo 2, Secciones 17 y 18. Por tal razón procederemos con la Desestimación de este Cargo.

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

Según dispone el Reglamento Núm. 7947, *supra*, 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 mayo de 2019.

Firmado

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

NOTIFICACIÓN

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

1. Lcdo. Jorge Farinacci Fernós
Edificio Banco Cooperativo Plaza
623 Avenida Ponce de León, Suite 501-A
San Juan, Puerto Rico 00917-4805
jofarin@hotmail.com
2. Lcda. María de Lourdes Rivera Sostre
400 Calle Calaf, PMB 474
San Juan, Puerto Rico 00918-1314
mriviera@mlrslaw.com

En San Juan, Puerto Rico, a _3_ de mayo de 2019.

Firmado

Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta