

EN EL CASO DE:

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS  
DE COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL

CASO: CA-2004-37

QUERELLANTE

Y

COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL

QUERELLADA

## AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 30 de junio de 2004, la Sra. Lydia I. Vázquez Molina, en representación de la Unión Independiente de Empleados de la Compañía de Fomento Industrial, presentó un cargo por práctica ilícita del trabajo contra la Compañía de Fomento Industrial, parte querellada. Le imputó haber incurrido en la práctica ilícita del trabajo de violación de convenio colectivo, según se establece en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo. En el cargo presentado, aludió que el Patrono violó los términos del convenio colectivo al alegadamente imponerle un registro de asistencia de tecnología biométrica. Específicamente alegó en el cargo CA-2004-37 lo siguiente:

"El pasado 25 de junio de 2004 el patrono de epígrafe violó sus dos Convenios Colectivos negociado [sic] entre las partes en sus Artículos 1 y 2, Reconocimiento de la Unión y Unidad Apropiaada, Artículo 4, Sección II, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, Artículos 42 y 46 Condiciones de Trabajo , 47 y 51 Vigencia del Convenio.

La controversia consiste en que el patrono arbitraria y caprichosamente ha implementado unilateralmente un sistema de registro de asistencia biométrico a todos los empleados que componen las dos unidades apropiadas representadas (Unidad de Inspectores y Unidad de Oficina). Entendemos que la acción del patrono viola los artículos anteriormente mencionados así como la Estipulación del 10 de marzo de 1995 en su Página 2, Sección 6, donde se elimina el reloj ponchador, así como el acuerdo firmado entre las partes "Notificación de Ausencia y Manejo de Hoja de Asistencia" del 24 de febrero del 2003.

Hemos realizado gestiones a los fines de impedir esa acción, por entender que la misma es materia de negociación entre las partes. El patrono ha mantenido su

posición en que su acción tomada, es una prerrogativa gerencial y no es materia de negociación entre las partes, por tal razón se ha negado a reconocernos como representantes exclusivos de los empleados incluidos en ambas unidades apropiadas.”

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 cargo.

Luego de analizar el expediente completo del caso, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo 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, en adelante la Junta.

De la investigación realizada por la División de Investigaciones surge lo siguiente:

La Compañía de Fomento Industrial es una Corporación Pública según la Ley Núm. 203 de 29 de diciembre de 1997, según enmendada, la cual derogó la Ley Núm. 423 de 14 de mayo de 1950, según enmendada, transfiriendo todos los poderes, facultades, y funciones de la Administración de Fomento Económico a la Compañía de Fomento Industrial. El Plan de Reorganización Núm. 4 de 22 de junio de 1994, creó el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio y de esta manera se adscribió a la Compañía de Fomento Industrial. Ley Núm. 188 de 11 de mayo de 1942, según enmendada. El propósito de esta Corporación Pública es crear y retener empleos para mejorar la calidad de vida de los puertorriqueños.

En la Corporación de Fomento Industrial existen dos unidades apropiadas representadas por la Unión Independiente de Empleados de la Compañía de Fomento, según certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo (Unidad de Inspectores y Unidad de Oficina).

Los Convenios Colectivos aplicables a la fecha de los hechos que originan el presente caso, eran los vigentes desde el 1 de marzo de 2001 hasta el 28 de febrero de 2005.

Los artículos del convenio colectivo en controversia en el presente caso son los siguientes:

**ARTÍCULO 1**  
**RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

**Sección 1.** En virtud de la Certificación Núm. P-1803 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico del 7 de noviembre de 1961, LA COMPAÑÍA reconoce a LA UNIÓN como representante exclusivo de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada que más adelante se describe para los fines de contratación colectiva, en relación con tipos de compensación, salarios, horas de trabajo, tenencia de empleo, condiciones generales de trabajo y quejas agravios.

**ARTÍCULO 2**  
**UNIDAD APROPIADA**

**Sección 1.** La Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio Colectivo la componen los empleados de oficina que emplea la COMPAÑÍA, incluyendo:

...

**ARTÍCULO 4**  
**PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

...

**Sección 2.** Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizados por LA COMPAÑÍA arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra LA UNIÓN o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

En el convenio suscrito para la unidad de Inspectores se encuentran:

**ARTÍCULO 1**  
**RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

**Sección 1.** En virtud de la Certificación Núm. P-1803 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico del 7 de noviembre de 1961, LA COMPAÑÍA reconoce a LA UNIÓN como representante exclusivo de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada que más adelante se describe para los fines de contratación colectiva, en relación con tipos de compensación, salarios, horas de trabajo, tenencia de empleo, condiciones generales de trabajo y quejas agravios.

**ARTÍCULO 2**  
**UNIDAD APROPIADA**

**Sección 1.** La Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio la componen los Inspectores de Proyectos utilizados en actividades de construcción y conservación por LA COMPAÑÍA.

**Sección 2.** Quedan expresamente excluidos de la Unidad Apropriada administradores, ejecutivos, ingenieros,

arquitectos, supervisores, listeros, capataces y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto y los empleados incluidos en otras unidades apropiadas.

...

#### **ARTÍCULO 4** **PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

...

Sección 2. Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizados por LA COMPAÑÍA arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra LA UNIÓN o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

...

La Unión Querellante presentó el cargo de práctica ilícita, en el que le imputa al Patrono haber violado el convenio colectivo, al alegadamente no reconocer a ésta como la representante exclusiva de la matrícula luego de establecer un sistema de asistencia mecanizado. Arguyó que dicho sistema había sido implantado sin tomar en consideración su oposición.

Por otro lado, la Unión alegó que la implantación de dicho sistema tenía el efecto de atentar contra la privacidad y protección constitucional, y que la información recopilada en el sistema mecanizado de registro de asistencia podría ser utilizada para otros fines.

Del historial del caso surge que desde el 2003, el Patrono había notificado a la Unión la intención de sustituir el sistema de asistencia y nómina utilizado hasta ese momento.<sup>1/</sup> No obstante, no surge evidencia alguna de que la Unión haya presentado querrela conforme al Convenio Colectivo. No es sino hasta el 17 de junio de 2004, y para cuando la implantación del sistema mecanizado de registro de asistencia era inminente, que la representación legal de la Unión presentó ante el Tribunal de Primera Instancia una *Solicitud de Sentencia Declaratoria, Injunction Preliminar y Permanente*, Caso Núm. KPE04-1983.

---

<sup>1/</sup> Según la comunicación del 22 de abril de 2003 suscrita por la entonces Subdirectora Ejecutiva y dirigida al Presidente de la Unión, Sr. Jesús Morales.

En dicho caso, el Hon. Juez Carlos S. Dávila Vélez emitió Resolución declarando No Ha Lugar a la solicitud de interdicto preliminar. Sostuvo, que el sistema a implantarse por el Patrono, no atentaba la privacidad ó protección constitucional. Sustentó su determinación, en que el sistema de "Hand Punch" tenía el efecto de leer el tamaño y la forma de la mano para verificar la identificación de la persona y el mismo no registraba huellas digitales, ni la palma de la mano. También indicó, que las alegaciones vertidas por la Unión eran generales y que su análisis y conclusiones carecían de fundamento.

Por otro lado, sostuvo que el Patrono mostró argumentos y razones de peso para la implantación del sistema biométrico, sosteniendo que el utilizado hasta ese momento estaba a punto de colapsar ya que era manual. Añadió en su resolución, que según lo resuelto en Vega Rodríguez v. Telefónica de P.R., 2002 TSPR 50, existía un interés apremiante del estado en registrar adecuadamente la asistencia de sus empleados, de tener realizada la nómina a la mayor brevedad para el pago oportuno de los sueldos y de administrar adecuadamente los fondos públicos. No obstante, enfatizó y ordenó al Patrono, el no utilizar los datos del sistema para otros fines que no fueran registrar la asistencia y hacer la nómina.

De los hechos se desprende que la Unión acudió al Tribunal de Apelaciones mediante recurso de Certiorari impugnando la Resolución emitida por el Hon. Carlos S. Dávila Vélez en el caso KPE20041983. A dicha solicitud, un Panel de Jueces del Tribunal de Apelaciones de San Juan emitió resolución en el caso KLC200401018 denegando la expedición del auto Certiorari. Dicho panel sostuvo, que la Resolución recurrida no era contraria a derecho y que el Tribunal de Primera Instancia no había incurrido en error, perjuicio o parcialidad en la apreciación de la prueba.

Por otro lado, según se desprende del expediente y la evidencia presentada, la Unión nunca activo el procedimiento de quejas y agravios a pesar de tener conocimiento de la intención del Patrono de implantar un Sistema de Asistencia Mecanizado desde el 2003. Por lo que, no agotó los remedios contractuales.


Asimismo, en relación a la controversia que se trae ante la Junta de Relaciones del Trabajo en el caso de referencia, y según la Resolución emitida por el Panel de Jueces del Tribunal de Apelaciones, así como la Resolución previamente emitida por el

Tribunal de Primera Instancia, entendemos de igual manera, que no quedó demostrado que la implantación del sistema mecanizado de registro atentare a la privacidad de la parte querellante ó a su protección constitucional.

**POR TODO LO CUAL,** rehúso expedir querrela y determino 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 en Pleno 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 20 de febrero de 2008.

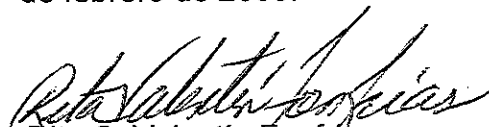
  
Lcdo. Carlos A. Marín Vargas  
Presidente

### NOTIFICACIÓN

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

1. UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA  
DE FOMENTO INDUSTRIAL  
APARTADO 193547  
HATO REY PR 00919-3547
2. COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL  
PO BOX 362350  
SAN JUAN PR 00936-2350

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de febrero de 2008.

  
Rita C. Valentín Fonfrías  
Secretaria de la Junta

