



**Gobierno de Puerto Rico**  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**  
P. O. Box 14427, Bo. Obrero Sta. Santurce, P.R. 00916-4427

Tel. 787-620-9545  
Fax. 787-620-9541

EN EL CASO DE:

Compañía de Fomento Industrial  
(Querellada)

-Y-

Unión Independiente de la Compañía de  
Fomento Industrial  
(Querellante)

CASO: CA-2009-31

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

De conformidad con la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

El 20 de agosto de 2009 la Compañía de Fomento Industrial sometió un (1) cargo por prácticas ilícitas contra la Unión Independiente de la Compañía de Fomento Industrial- Unidad de Inspectores, en donde se alega que la misma violó el Artículo 8, Sección (2), Inciso (A) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

El cargo consiste en lo siguiente:

"El 19 de agosto de 2009, varios empleados miembros de la unidad apropiada de inspectores, de manera concertada y motivados por instrucciones de la Unión Independiente de Empleados de la Compañía de Fomento Industrial (Unión), se presentaron a la Compañía de Fomento Industrial (CFI) en violación a las normas de vestimenta. (Véase anejo 2 Orden Administrativa Núm. OAA-ORH-032003). Dicha Orden Administrativa prohíbe el utilizar camiseta para trabajar.

No obstante, varios empleados de la Unión, de manera concertada y con ánimo de afectar e interrumpir las operaciones de la CFI, así como retar sus prerrogativas gerenciales, se reportaron a trabajar utilizando camisetas.

SPL

Conforme las disposiciones de la Orden Administrativa en cuestión, los distintos supervisores de estos empleados, les ordenaron que se marcharan a sus casas con el fin de que se cambiaran y volvieran a trabajar. Al mismo tiempo la CFI le envió una comunicación oficial al Presidente de la Unión para que instruyera a sus miembros a cumplir con la Orden Administrativa. (Anejo 3)

Contrario a sus obligaciones contractuales, el Presidente de la Unión instruyó a sus miembros a que se rehusaran a cambiarse de ropa o abandonar la CFI. Esto a su vez constituyó un acto de insubordinación fomentado por la propia Unión.

Las actuaciones de la Unión constituyen una violación al Artículo 44 del Convenio Colectivo entre las partes. Este artículo establece: "La UNIÓN se compromete con la LA COMPAÑÍA a mantener la mejor disciplina y eficiencia en el trabajo y cooperar asimismo para desalentar tardanzas y ausencias." (Énfasis suplido) El incumplimiento de la Unión con este artículo, así como el fomentar la insubordinación, constituye una violación al Artículo 8(2)(A) de la Ley de 130 del 8 de mayo de 1945.

JPC  
A base de las violaciones contractuales y legales de la Unión, la CFI solicita la intervención de esta Honorable Junta para que la Unión cese y desista de esta práctica ilícita y se le impongan las sanciones correspondientes."

De conformidad con la Sección II, 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.

Luego de analizados los documentos y testimonios en el expediente del caso, a tenor con la Sección III, Regla 306 del antes referido Reglamento y bajo la autoridad que le otorga la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se expide el presente Informe de Investigación.

De la investigación realizada surgen los siguientes hechos:

1. La Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico (PRIDCO) es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a promover a Puerto Rico como un destino de inversión para compañías e industrias mundiales. Desde su establecimiento en el 1950, ha dirigido los esfuerzos en la industrialización de la Isla. La Compañía de Fomento Industrial continúa dirigiendo la

transformación de una economía industrial tradicional a una economía basada en el conocimiento. Además promueve las industrias de la alta tecnología entre sectores como las ciencias biológicas, energía renovable y la tecnología en Puerto Rico.

2. Conforme al Artículo 2, inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico se han establecido dos (2) unidades apropiadas a los fines de negociar convenios colectivos con ésta. Estas son: Unión Independiente de la Compañía de Fomento Industrial- Unidad de Inspectores y la Unión Independiente de la Compañía de Fomento Industrial- Unidad de Oficina.

3. Las Unidades Apropriadas de la Unión Independiente de la Compañía de Fomento Industrial- Unidad de Inspectores y la Unión Independiente de la Compañía de Fomento Industrial- Unidad de Oficina fue determinada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, mediante el caso P-1803 del año 1961.

4. El Convenio Colectivo negociado entre la Compañía de Fomento Industrial y la Unión Independiente de la Compañía de Fomento Industrial- Unidad de Inspectores aplicable a los hechos del caso es vigente del 1 de marzo de 2001 hasta el 28 de febrero de 2005. El mismo ha continuado en vigor según lo establece el Artículo 47, titulado, Vigencia del Convenio.

5. El Convenio Colectivo de la Unidad Apropriada de Inspectores establece un mecanismo para la solución de controversias el Artículo 40, titulado Organismos para la Solución de Controversias y el Artículo 41 titulado Arbitraje. El Artículo 40 indica lo siguiente:

“Sección 1. Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley.”

6. El 25 de agosto de 2009 la Vicepresidenta de la Unión, Sra. Myriam Oyola Díaz sometió la Solicitud para Designación o Selección del Árbitro. En la misma la Unión alega que la CFI violó el Convenio Colectivo al suspender selectivamente e

JRC

injustificadamente de empleo y sueldo por 15 y 30 días a empleados unionados por su vestimenta, incurrir en un acto de huelga, abandono de funciones e insubordinación el 19 de agosto de 2009.

7. El 2 de septiembre de 2009 el Sr. Efraín Colón Ocasio, entonces Director de la División de Investigaciones le asignó el caso de referencia al Sr. Ángel G. Narváez Hernández, Investigador de Relaciones Laborales. El Sr. Narváez Hernández le cursó una comunicación a las partes en la cual le notificó los cargos y le concedió un término para someter su posición escrita a vencer el 18 de septiembre de 2009.

8. El 18 de septiembre de 2009 la Lcda. Carmen Virgen Adorno Fernández, representante legal de la Unión presentó su posición escrita sobre lo que se alega en el Cargo. En el mismo indicó lo siguiente:

“ ...

Ante la conducta de la CFI de retirarse de la mesa de negociación, el 18 de agosto de 2009 la Unión dio instrucciones a su matrícula para que el día 19 acudieran al trabajo utilizando camisetas de protesta.

El día 19 de agosto los empleados unionados acudieron a trabajar utilizando las camisetas con mensajes alusivos a la negativa del Patrono a negociar. Cuando la Directora de la Oficina de Recursos Humanos se percató de que los empleados vestían las camisetas de protesta impartió instrucciones a los gerentes y supervisores para que sacaran a los empleados que utilizaban las camisetas de sus áreas de trabajo.

...

De constituir la conducta de los unionados una violación al Convenio Colectivo- lo cual se niega- **el foro apropiado para dilucidar la controversia es el dispuesto en el mismo Convenio que obligaba al patrono a agotar los remedios provistos en el mismo y la CFI estaba obligada a dirimir la controversia mediante el mecanismo antes de acudir a la Junta de Relaciones del Trabajo.**

...

No surge en ningún lugar de los cargos radicados que el patrono CFI haya agotado los remedios provistos en el Convenio Colectivo radicando una querrela bajo los organismos para solución de controversias del Art. 40 antes citado para la resolución de la controversia sobre la alegada violación a los Artículos 44 y 46 del Convenio Colectivo. No surge, porque el Patrono no lo ha hecho.

... ”

9. El 18 de septiembre de 2009 el Lcdo. Víctor R. Rodríguez Fuentes, representante legal del Patrono sometió su posición escrita. En la misma alegó lo siguiente:

“ ...

Las actuaciones de los miembros de LA UNIÓN así como de su directiva, incluyendo a su presidente, el señor Fidel Cordobés, constituyen un incumplimiento con su obligación bajo el artículo 44 al violar su compromiso de asistir a la CFI a mantener la mejor disciplina posible. El incumplimiento de LA UNIÓN con el artículo 44 constituye una práctica ilícita del trabajo a tenor con el artículo 8(2) (a) de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945. Dicha sección establece que será considerado una práctica ilícita del trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros viole los términos de un Convenio Colectivo  
... ”

10. El 8 de octubre de 2009 el Sr. Efraín Colón Ocasio, entonces Director de la División de Investigaciones le asignó el caso de referencia a la suscribiente para la continuación del proceso investigativo.

5PC  
11. El 2 de febrero de 2010 se le envió una comunicación al Lcdo. Rodríguez, representante legal del Patrono en la cual se le solicitaba que realizara las gestiones pertinentes para que varios de los empleados que el presenta como testigos comparecieran para tomarle Declaración Jurada acerca de lo que se alega en el Cargo. Se tomaron cuatro (4) declaraciones el 25 de febrero de 2010.

12. El 29 de abril de 2010 la Sra. Grace M. Díaz Pastrana, Directora de la Oficina de Desarrollo Organizacional y Capital Humano del Patrono le envió una comunicación al Sr. Fidel Cordovés, Presidente de la Unión presentándole una oferta transaccional sobre las medidas impuestas a los empleados por los alegados incidentes del 19 de agosto de 2009, que se encuentra en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, número de caso A-10-634. En la misma indica lo siguiente:

“Le escribo en representación de la CFI. Sirva la presente para confirmar la oferta transaccional de la Compañía de Fomento Industrial (CFI) en el caso de referencia. Hacemos esta oferta en ánimo de finiquitar esta controversia y evitar lo que sin duda será un litigio prolongado entre nuestros respectivos representados. La oferta es hecha individualmente para fines del caso de referencia y no concierne ningún otro asunto o controversia entre la Unión Independiente de Empleados de la CFI(UIECFI) y la CFI. ...”

13. El 9 de septiembre de 2010 se le cursó una comunicación a la Lcda. Carmen Virgen Adorno, representante legal de la Unión en la cual se le solicitaba que

realizara las gestiones pertinentes para que las personas que indicó como testigos comparecieran para tomarle Declaración Jurada. Se tomaron nueve (9) declaraciones juradas los días 29 y 30 de septiembre de 2010

14. El 22 de diciembre de 2010 se le cursó una comunicación al Sr. Alexander Rivera Matías, Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en la cual se le solicitaba el status del caso número A-10-634.

15. El 24 de enero de 2011 el Sr. Alexander Rivera Matías, nos envió una comunicación en la cual nos informaba que las partes estaban citadas para el 22 de julio de 2011 ante la Árbitro Elizabeth Guzmán Romero y la copia de la Solicitud para Designación o Selección del Árbitro.

JPC  
**Análisis:**

Conforme a la investigación realizada y según se desprende de los documentos radicadas por las partes, constatamos que la controversia aquí presentada fue sometida por la Unión en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, caso número A-10-634, según lo establece el Convenio Colectivo en su Artículo 40 titulado Organismos para la Solución de Controversias y el Artículo 41 titulado Arbitraje.

Es importante aclarar ciertos puntos referentes a la vigencia del Convenio Colectivo aplicable a la controversia y estos son los siguientes:

Sobre este asunto, de entrada tenemos que argumentar que en la Compañía de Fomento Industrial existen dos (2) unidades apropiadas, ambas representadas por la Unión Querellante.

Como parte de la negociación entre las partes, se firmaron dos (2) convenios colectivos que aunque inicialmente fueron firmados con una vigencia hasta el año 2005, en ambos existe una clausula de renovación automática que extiende los mismos hasta la firma de un nuevo convenio.

De hecho, esta cláusula de renovación automática es confirmada por las partes, por que así textualmente lo exponen, en tres (3) *Acuerdos* adicionales y en las *Reglas de*

*Negociación.* Copia de estos documentos están disponibles en el expediente de referencia,

Conforme a las *Reglas de Negociación* que fueron pautadas por las partes, comenzaron un proceso de negociación que culminó en un tranque. Como consecuencia, se detuvieron las negociaciones. Desde ese entonces, la Compañía de Fomento Industrial se ha negado a reconocer la vigencia de ambos convenios colectivos y ha impuesto unilateralmente, un documento a su juicio que lo ha denominado convenio colectivo. Veamos:

El convenio colectivo de la Unidad de Inspectores, tenía una vigencia original de cuatro (4) años, desde el 1 de marzo de 2001 hasta el 28 de febrero de 2005.

El convenio colectivo de la Unidad de Oficina, igualmente, tenía una vigencia original de cuatro (4) años, desde el 18 de mayo de 2001 hasta el 17 de mayo de 2005.

En ambos convenios colectivos existe una cláusula de renovación automática y en su Artículo relacionado a la *Vigencia del Convenio* que establece que dicho convenio seguirá vigente por años subsiguientes, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra por escrito, treinta (30) días antes de la fecha de su vencimiento, la intención de modificarlo. También expresa que la parte que notifique la intención de modificar el convenio someterá a la otra las modificaciones principales dentro del período de treinta (30) días antes de la fecha de su vencimiento.

Sobre dicho asunto, posterior a la fecha en que vencieran dichos convenios, se originaron tres (3) documentos, titulados *Acuerdos de Extensión*, donde las partes modifican o mejoran ciertos artículos económicos del convenio colectivo, pero no el convenio colectivo en su totalidad. En los tres (3) *Acuerdos de Extensión* firmados, las partes expresaron claramente, que en ambos convenios existe una cláusula de renovación automática que es vigente hasta que se firme un nuevo convenio. Veamos:

- a. El *Primer Acuerdo* fue firmado el 2 de noviembre de 2005 con una vigencia hasta el 1 de julio de 2006. En este *Acuerdo* las partes claramente y textualmente declararon y acordaron lo siguiente, citamos:

**“Que ambos convenios tienen cláusulas de extensión automática hasta se firmen los próximos convenios colectivos.”** [Subrayado nuestro]

Entre los artículos que las partes decidieron mejorar en este *Acuerdo* se encuentra el relacionado al Bono Navideño, Gastos de Uso de Auto Privado y Compensación Regular (Aumento de Salario).

Al final de este *Acuerdo*, las partes vuelven a recalcar la existencia de ambos convenios colectivos señalando lo siguiente: **“La UNION y la CFI acuerdan que los artículos y disposiciones en los convenios colectivos que no ha sido objetos de modificación en el presente acuerdo permanecerán inalterados y con plena vigencia.”** [Subrayado nuestro]

- b. El *Segundo Acuerdo* fue firmado el 7 de noviembre de 2006 con una vigencia hasta el 1 de julio de 2007. En este *Acuerdo* las partes claramente y textualmente declararon y acordaron lo siguiente, citamos:

**“No obstante, en ambos convenios existe una cláusula de extensión automática hasta que se firmen los próximos convenios colectivos.”**  
[Subrayado nuestro]

Entre los artículos que las partes decidieron mejorar en este *Acuerdo* se encuentra el relacionado al Bono Navideño, Gastos de Uso de Auto Privado y Compensación Regular (Aumento de Salario).

Al final de este *Acuerdo*, las partes vuelven a recalcar la existencia de ambos convenios colectivos señalando lo siguiente:

**“La UNION y la CFI acuerdan que los artículos y disposiciones en los convenios colectivos que no ha sido objetos de modificación en el presente acuerdo permanecerán inalterados y con plena vigencia.”**  
[Subrayado nuestro]

- c. El *Tercer Acuerdo* fue firmado el 18 de octubre de 2007 con una vigencia de dos (2) años a vencer el 18 de octubre de 2009. En este *Acuerdo* las partes claramente vuelven y acordaron lo siguiente, citamos:

SAC



**“No obstante, en ambos convenios existe una cláusula de extensión automática hasta que se firme el próximo convenio colectivo.”**

[Subrayado nuestro]

Entre los artículos que las partes decidieron mejorar en este *Acuerdo* se encuentra el relacionado al Bono Navideño y Compensación Regular (Aumento de Salario).

Al final de este *Acuerdo*, las partes vuelven a recalcar la existencia de ambos convenios colectivos señalando lo siguiente: **“Todos los demás artículos y disposiciones del convenio colectivo vigente, el cual se extendió mediante el acuerdo suscrito el 7 de noviembre de 2006 mantendrá su vigencia y permanecerá inalterado”** [Subrayado nuestro]

Esto reafirma que al momento en que ocurrieron los hechos que dieron origen a este Cargo y al momento de redactar nuestro Informe existe un Convenio Colectivo vigente que regula las relaciones obrero-patronales entre las partes.

Por tal razón y según ha sido establecido por nuestro ordenamiento jurídico la norma es que antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el Convenio Colectivo para resolver las controversias en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser imposible.

Es de todos conocidos que cuando existe un Convenio Colectivo en vigor y éste contiene cláusulas para la solución de controversias 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 D.P.R. 86 (1975).

En el caso *J.R.T. v. A.C.A.A.*, 107 D.P.R. 84 (1978) se determinó que:

“... ”

aún 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. A.E.E. 113 D.P.R. 986 (1993).

Los convenios colectivos representan la ley entre las partes, siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público. (JRT v. Vigilante,

*Inc. supra*)

El Tribunal Supremo ha resuelto que un convenio colectivo es el contrato entre las partes. (Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963).

Además, el convenio colectivo constituye la ley entre las partes que otorgaron el mismo. (Luce & Co. v. J.R.T., 86 D.P.R. 425 (1962).

Bajo la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, los Convenios Colectivos están revestidos de interés público, en la medida en que el Artículo 1, los declara instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico.

Desde la perspectiva contractual, las cláusulas válidas y vigentes tienen que ser cumplidas siguiendo el sentido literal que las mismas expresan. Las limitaciones contractuales solamente prohíben las obligaciones que no cumplen con ley, moral y orden público, por lo que en materia de interpretación de contrato se busca la intención de las partes observando las cláusulas a las que se obligaron las partes.

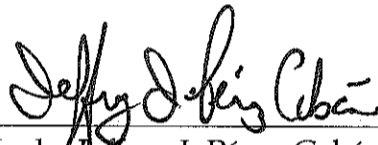
Por todos los argumentos expuestos, la Unión cumplió con lo que establece el Convenio Colectivo en sus Artículo 40, Organismos para la Solución de Controversias y Artículo 41, Arbitraje. El cual dispone que si ocurre un impasse la misma debe ser

atendida conforme al procedimiento establecido por las partes ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

**POR TODO LO CUAL**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el Cargo de epígrafe debido a que la controversia presentada se encuentra ante la consideración de la Árbitro Elizabeth Guzmán Romero del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

JPL  
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 17 de febrero de 2011.




Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán  
Presidente

#### 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 Víctor Rodríguez  
Cancio, Nadal, Rivera & Díaz  
P.O. Box 364966  
San Juan, P.R. 00936-4966
2. Lcda. Carmen Virgen Adorno  
Condominio Midtown, Oficina 510  
Ave. Ponce de León 420  
San Juan, P. R. 00918

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de febrero de 2011.



Sra. Liza F. López Pérez  
Secretaria de la Junta

