

**Gobierno de Puerto Rico**  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**

PO BOX 1749  
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545  
FAX. 787-620-9544

EN EL CASO DE:

Unión Gastronómica, Local 610 (AFL-CIO)  
(Querellada)

-Y-

Elizabeth Burgos Rodríguez  
(Querellante)

CASO: CA-2007-24, E-01

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 18 de junio de 2007 la señora Elizabeth Burgos Rodríguez, en adelante la querellante, presentó un *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610. Posteriormente, el 25 de mayo de 2010, el *Cargo* fue enmendado.

*ABC*

Conforme a la enmienda realizada al *Cargo* contra la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, alegó la violación del Artículo 8, Sección 2, Incisos (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“La Unión de epígrafe ha faltado a su deber de justa representación cuando a pesar de tener conocimiento de las violaciones y continuas del Patrono en sus artículos I, VII, XII, XLI, no ha realizado gestión alguna. El Patrono de manera caprichosa y arbitraria ha tomado decisiones contrario a lo establecido en el convenio colectivo. Ejemplo de esto es que a pesar de que ocupo desde el 1997 el puesto de Lectora desde el 1 de abril de 2006 el Patrono decidió caprichosamente que la plaza de lector se eliminaría y que los incumbentes pasarían a ocupar el puesto de nueva creación de Asistente de Recaudo. El 17 de mayo de 2006 suscribimos al Patrono comunicación en la cual le indicamos que contrario a lo establecido en ley desde el 1 de abril de 2006 ocupábamos un nuevo puesto sin que mediara nombramiento alguno. A esto fines requerimos nos sometiera dicho nombramiento así como la descripción de puesto y su respectiva hoja de deberes. No obstante, al día de hoy no he recibido nada y la Unión no ha realizado gestión alguna.

Por otro lado, he solicitado en varias ocasiones convocatorias con el deseo de progresar profesionalmente y nunca se me ha dado la oportunidad. También he sometido varios reclamos conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo y cabe destacar que a pesar de mis gestiones ninguno de mis casos han sido ventilados conforme al Procedimiento establecido.

Por otro lado, el Patrono ha entablado una persecución y discrimen contra mi persona por el mero hecho de haber sido líder de la matrícula por muchos años. Ejemplo de esto último es que desde el 12 de marzo de 2007 le fue sometido por escrito a mi supervisor una querrela sobre hostigamiento laboral y sexual en el trabajo por parte de dos Supervisores. No obstante a lo anterior, incluyendo todas mis gestiones y del conocimiento del Patrono éste no ha realizado ningún procedimiento ya que en varias ocasiones he tenido que trabajar en la misma área que éstos. Como parte de su estrategia de persecución el Patrono ha alterado mi expediente de personal, eliminando en gran parte evidencia que sustenta todas mis gestiones y reclamos. A pesar de que la Unión tiene conocimiento de todo lo anterior, no ha realizado gestión favorable para mi situación. Todo ello constituye una falta al deber de justa presentación."

Se incluyó Anejo del remedio solicitado.

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.

A tono con el resultado de la referida investigación y con la Sección VI, Regla Número 601 del Reglamento Número 7947, *supra*, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

#### Relación Hechos

De la investigación realizada surgen los siguientes hechos:

1. La Compañía de Turismo de Puerto Rico es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Esta fue determinada como Patrono en el caso

mediante Certificación de Representante del caso P-3575, D-1030 el 25 de marzo de 1986.

2. La Unión Gastronómica de Puerto Rico representaba alrededor de 200 empleados dentro de la Compañía de Turismo de Puerto Rico hasta el año 2007. Desde mediados del año 2007 y en adelante, estos empleados son representados por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico.
3. Entre las partes existió un convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde el 1 de noviembre de 2005 al 31 de octubre de 2008. Este convenio fue debidamente ratificado por su matrícula.
4. La querellante comenzó a trabajar en la Compañía de Turismo desde el 16 de septiembre de 1994 hasta 27 de junio de 2012. Desde el 16 de diciembre de 2008 y hasta el 27 de junio de 2012, estuvo acogida a una Licencia sin Sueldo. El 27 de junio de 2012 fue cesanteada por la Compañía de Turismo.
5. El último puesto ocupado por la querellante en la Compañía de Turismo fue Asistente de Recaudo.
6. Como parte de los procedimientos investigativos que se llevaron a cabo en la División de Investigaciones de esta Junta, se les notificó a las partes sobre el Cargo de referencia y se les concedió un término para que presentaran sus respectivas posiciones escritas y cualquier otro documento que nuestra división considerara pertinente. Ambas partes cumplieron con lo solicitado.
7. De igual forma, el 14 de diciembre de 2007 y el 7 de diciembre de 2010 la querellante presentó dos (2) declaraciones juradas con relación a los hechos que se plantean. El contenido de las mismas será analizado en el análisis de este informe.

#### Análisis

Conforme a la investigación realizada y según se desprende de los escritos y documentos presentados por las partes, se expone el siguiente análisis:

La querellante Elizabeth Burgos Rodríguez fue empleada de la Compañía de Turismo de Puerto Rico desde el 16 de septiembre de 1994 hasta el 27 de junio de 2012. Desde el 16 de diciembre de 2008 al hasta el 27 de junio de 2012 por motivos de salud estuvo acogida a una Licencia sin Sueldo. Sin embargo, fue notificada por el patrono que su puesto quedaría vacante y que sería cesanteada por motivos de salud. El último puesto ocupado por la querellante fue de *Asistente de Recaudado* en la División Recaudaciones de la Compañía de Turismo.

Mientras la querellante trabajó para la Compañía de Turismo fue empleada unionada. Desde el año 1994 hasta el 2007 estuvo afiliada a la Unión Gastronómica de Puerto Rico. Desde el 2007 hasta el 2012 fue representada por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico por ser esta última la representante exclusiva de los empleados de la Compañía de Turismo de PR. Como dato importante, mientras la querellante estuvo representada por la Unión Gastronómica, participó como Delegada de Área y Delegada General dentro de la misma.



En la lectura del *Cargo* presentado, la querellante alega que la Unión Gastronómica, durante el periodo durante el cual fue representante exclusivo de los empleados unionados de la Compañía de Turismo de Puerto Rico, cometió varias faltas. Sin embargo, no fue muy específica en los detalles de los hechos lo cual impide que se encuentre causa para expedir querrela en el presente caso por violación a la Ley Núm. 130, *supra*. Tanto el alegato del Cargo presentado, como la evidencia sometida por la querellante, adolecen de claridad y no presentan fundamentos claros y específicos como lo son fechas, lugares, horas, personas etc., que nos permitan investigar lo alegado por la ésta.

A continuación, examinaremos y analizaremos por separado los tres asuntos que la querellante planteó en el Cargo radicado contra el Patrono ante este Organismo:

I. Falta al Deber de Justa Representación

“La Unión de epígrafe a faltado a su deber de justa representación cuando a pesar de tener conocimiento

de las violaciones y continuas del Patrono en sus artículos I, VII, XII, XLI, no ha realizado gestión alguna. El Patrono de manera caprichosa y arbitraria a tomado decisiones contrario a lo establecido en el convenio colectivo. Ejemplo de esto es que a pesar de que ocupo desde el 1997 el puesto de Lectora desde el 1 de abril de 2006 el Patrono decidió caprichosamente que la plaza de lector se eliminaría y que los incumbentes pasarían a ocupar el puesto de nueva creación de Asistente de Recaudos. El 17 de mayo de 2006 suscribimos al Patrono comunicación en la cual le indicamos que contrario a lo establecido en ley desde el 1 de abril de 2006 ocupábamos un nuevo puesto sin que mediara nombramiento alguno. A esto fines requerimos nos sometiera dicho nombramiento así como la descripción de puesto y su respectiva hoja de deberes. No obstante, al día de hoy no he recibido nada y la Unión no ha realizado gestión alguna."


Es nuestro parecer que como la querellante no es empleada de la Compañía de Turismo esta controversia resulta académica. Sin embargo, para fines del análisis, expresamos que conforme a la evidencia obtenida se desprende que el lunes, 21 de noviembre de 2005 el Comité Negociador de ambas partes sostuvieron una reunión sobre una negociación colectiva del convenio colectivo que se extendió desde el 1 de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2008. En dicha reunión, las partes llegaron a unos acuerdos que fueron recogidos mediante *Cartas Acuerdos* del 23 de noviembre de 2005 y 23 de febrero de 2006. Ambas comunicaciones están contenidas como Apéndices en el convenio colectivo.

También se incluyó como parte del convenio colectivo en su Artículo XIX, Sección 7, titulado; *Horas y Días de Trabajo*, lo siguiente:

"El cambio relacionado con las funciones de los lectores está contenido en la comunicación que le enviara el ldo. Ángel Muñoz Noya al ldo. Jorge Farinacci de fecha 23 de noviembre de 2005. En adición a lo establecido en dicha comunicación, se aclara que existe un grupo de siete (7) de los lectores que continuarán disfrutando de sábado y domingo libres cuyo grupo se reducirá el 1ero de noviembre del 2007 a cinco (5) empleados. Dicho grupo restante se mantendrá congelado (red circle) y a medida de que se retiren o dejen de trabajar para la Compañía, no serán sustituidos."

La querellante alega en el *Cargo* que las decisiones fueron tomadas contrario a lo establecido en el convenio colectivo. La evidencia demuestra lo contrario. Esta acción fue legalmente negociada por las partes, ratificada por la matrícula e incluida claramente en el convenio colectivo.

El 25 de abril de 2006 la querellante solicitó mediante comunicación escrita al Patrono la hoja de los deberes del puesto de Asistente de Recaudo y copia del nombramiento del mismo. El 9 de mayo de 2006 la Lcda. Mariel Ayala Morales, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Compañía de Turismo le notificó lo siguiente: "su petición no procede debido a que todo lo relacionado al puesto que ocupa en la Compañía quedó negociado en el Convenio Colectivo." Es decir, existe evidencia de que la querellante, contrario a lo alegado por ésta, sí recibió respuesta a su comunicación.



En cuanto al asunto de la solicitud de los deberes del puesto de *Asistente de Recaudos*, se desprende que el 17 de mayo de 2006 la Delegada de la Unión, Sandra Rosario y otros empleados afiliados, incluyendo la querellante, solicitaron a la Lcda. Mariel Ayala Morales, Directora de Recursos Humanos de la Compañía de Turismo copia de la Hoja de Deberes de los *Asistentes de Recaudo*. Según consta en nuestro expediente, la querellante advino en conocimiento de sus deberes como *Asistente de Recaudo*.

Surge de la evidencia que las alegaciones de la querellante fueron respondidas por el patrono mediante comunicación con fecha del 3 de julio de 2007. En la referida comunicación, se le informó a la querellante que el procedimiento utilizado por ésta con fecha del 19 de junio de 2007, era contrario al procedimiento establecido en el convenio colectivo en su Artículo XII sobre Organismo para Solución de Querrelas. Dicho artículo en su primera Sección exponía que los empleados o la unión deberían someter toda queja o querrela dentro de los diez días laborables a partir del hecho que motivo la misma. Disponía además que la querrela, debía ser presentada ante el Director del

Departamento o Área dentro del término. Argumentó que la querellante había violado ese Artículo al presentar la querrela en primera instancia ante la Directora de la Oficina de Capital Humano y no ante el Director del Departamento. Sin embargo, atendió su planteamiento y sobre este asunto manifestó lo siguiente:

"...

El primer párrafo de la segunda página, usted alega: (a) que la CTPR eliminó la plaza de lector sin justificación alguna; (b) que ejerce las funciones de lector y de asistente de recaudo, (c) que al presente sigue nombrada como lectora, (d) que nunca se le nombró como asistente de recaudo; y (e) que la CTPR violó el Art. VIII, Sección 15, al enriquecerse injustamente de sus conocimientos.

a. En cuanto a la eliminación de la plaza de lector la misma se justificó y se eliminó mediante negociaciones y con el consentimiento de la Unión y ratificado por la matrícula. Ello se debió a que no existían tareas para este grupo.

b. En cuanto a los cambios de la plaza de lector, el Artículo XIX, sección 7 del Convenio Colectivo establece que los cambios a la plaza y en las funciones de los lectores están contenidos en la carta del 23 de noviembre de 2005 enviada por el Lcdo. Ángel Muñoz Noya al Lcdo. Jorge Farinacci (Q.E.P.D). Dicha comunicación establece los acuerdos llegados entre las partes con relación al puesto de los lectores. **Usted formó parte del Comité de Negociación de la Unión, por lo que usted tiene conocimiento de lo anterior.** No obstante, sostenemos que cualquier reclamación sobre los cambios a la plaza de lectores o cualquier asunto relacionado a la eliminación de la plaza de lector a la implementación de la plaza de asistente de recaudo está prescrita por no haberse levantado dentro de los diez (10) días laborables desde que ocurrió el cambio.  
[Subrayado nuestro]

c. En cuanto a su alegación de que ocupa dos plazas, la de lector y la de asistente de recaudo, la misma no procede por estar igualmente prescrita. La clasificación de lector se eliminó mediante la referida carta del 23 de noviembre de 2005, mediante Negociación y con el consentimiento de la Unión. No obstante, debemos recordarle que no puede ejercer las funciones de una plaza que no existe, ya que fue eliminada la clasificación de lector, por virtud de la Negociación Colectiva. A estos efectos usted no tiene la capacidad o "standing" para impugnar las negociaciones las negociaciones que lleve a cabo la Unión.

Usted alega que al presente sigue nombrada como lectora. No es cierto. Ningún empleado puede permanecer con un nombramiento para el puesto que fue eliminado mediante la Negociación Colectiva entre la Unión y el Patrono. A usted le fue entregada una carta con fecha del 25 de mayo de 2007, donde se le comunica a usted que el título de su clasificación es el de Asistente de Recaudo. A usted se le informó la eliminación de la clasificación de lector y se le informó sobre su nueva clasificación de Asistente de Recaudo previo a la presentación de la reclamación. La CTPR no incurrió en la violación imputada.

d. Usted alega que nunca se le nombró como asistente de recaudo. A esos efectos nos reiteramos en lo expresado en el párrafo anterior, por lo que la CTPR no incurrió en la violación alegada. Además, usted misma ha reconocido sus funciones, deberes y designación como Asistente de Recaudo en el párrafo dos de la página dos de su querrela al alegar que los supervisores le impiden realizar las funciones de Asistente de Recaudo. No existe la violación imputada.

e. Alega usted que la CTPR violó el Art. VIII, Sección 15, al enriquecerse injustamente de sus conocimientos al requerirle que ejerza dos funciones. El Art. VIII, Sección 15 no establece nada en cuanto a enriquecimiento injusto de los conocimientos de los empleados unionados. En adición hemos reiterado previamente que usted, ni ningún otro empleado de la CTPR ha ejercido doble función. La plaza de lector fue eliminada con la firma del convenio actual y posteriormente fue clasificado como Asistente de Recaudo. No existe la violación imputada.

...

5. En el último párrafo de la página 2 de su querrela usted alega violación de acuerdos relacionados al puesto de lector, relacionado con el número máximo de máquinas a ser trabajadas por cada grupo de lectores. A esos efectos sostenemos que cualquier acuerdo logrado entre la Unión y la CTPR relacionados con la clasificación de lector ha quedado sin efecto debido a que la clasificación de lector fue eliminada como es de su conocimiento. Todo acuerdo sobre la clasificación eliminada ha quedado inoperante por virtud de la eliminación de la clasificación. En adición el Convenio Colectivo no dispone nada en cuanto al número máximo de máquinas que los lectores pueden leer, por lo que no existe tal violación.

...

Usted alega que se le ha negado la hoja de deberes para la plaza de lector. Debemos recordarle una vez más que la plaza de lector fue eliminada mediante la Negociación Colectiva, por lo que resulta académica la solicitud de hoja de deberes para una plaza eliminada



con el consentimiento de la Unión y de la matrícula. No se cometió la falta imputada.

Usted alega que se le ha negado un nombramiento como Asistente de Recaudo. Eso es totalmente falso. A usted se le informó el nombramiento como Asistente de Recaudo y se le informó sobre el perfil del puesto de Asistente de Recaudo en carta que forma parte del Convenio Colectivo. No se cometió la violación alegada y usted lo sabe.

Usted alega, nuevamente que se eliminan los puestos sin justificación y que realiza funciones de dos plazas. A esos efectos véase la contestación provista bajo el acápite III de la presente. Reiteramos que no se incurrió en violación alguna referente a la eliminación de plazas y sobre la dualidad de funciones según alegado por usted.

..."

Ante esto, en torno a la controversia antes discutida, concluimos:

1. Que a la querellante no le asiste la razón.
2. Que la querellante estuvo debidamente notificada por su patrono sobre el cambio de puesto de Lectora a Asistente de Recaudo como producto de una negociación entre las partes y no como un nuevo nombramiento.
3. Que dicho cambio no constituyó una violación al convenio colectivo debido a que las partes previamente lo acordaron.
4. Que dicho acuerdo formó parte del convenio colectivo y éste convenio fue avalado por la matrícula de la unión.
5. Que la querellante fue miembro del Comité Negociador.
6. Que nunca se impugnó la validez del convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde 1 de noviembre de 2005 al 31 de octubre de 2008.
7. No se configura el elemento de falta del deber de justa representación en violación del Artículo 8, Sección 2, Incisos (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, que alega la querellante contra la Unión Gastronómica. No



existe evidencia de que la querellante haya realizado alguna reclamación a éstos fines.

## II. Falta de Oportunidad para Competir en Convocatorias:

“Por otro lado, he solicitado en varias ocasiones convocatorias con el deseo de progresar profesionalmente y nunca se me ha dado la oportunidad. También he sometido varios reclamos conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo y cabe destacar que a pesar de mis gestiones ninguno de mis casos han sido ventilados conforme al Procedimiento establecido.”

Como mencionamos anteriormente, es nuestro parecer, que como la querellante ya no es empleada de la Compañía de Turismo, este asunto también resulta académico. Sin embargo, para fines de nuestro análisis, mencionamos que de la evidencia obtenida se desprende que la querellante no expresó específicamente ni fue clara en cuanto a las convocatorias solicitadas. Sólo expresó que ha “solicitado en varias ocasiones convocatorias”. Este asunto adolece de claridad y no presenta datos específicos que nos ayuden a expresarnos sobre esta controversia. Sin embargo, del expediente se desprende que la querellante solicitó una serie de puestos de status *Gerencial de Carrera*. Entre ellos: Supervisor(a) de Inspectores (as), Número de Convocatoria 2007-09, Supervisor Programa Puerto Rico Te Recibe, Número de Convocatoria 2006-002, Representante de Desarrollo Turístico, Número de Convocatoria 2006-03, Oficial de Juegos Electrónicos, Número de Convocatoria 2007-10, Supervisor de Transportación Turística, Número de Convocatoria 2007-13, Supervisor de Calidad Turística y Asuntos Educativos, Número de Convocatoria 2007-24, Oficial de Transportación Turística, Número de Convocatoria 2007-14, Supervisor de Recaudaciones, Número de Convocatoria 2007-18, Supervisor de Juegos de Azar, Número de Convocatoria 2007-27.

El convenio colectivo aplicable en su Artículo XIII, titulado; *Ascensos*, dispone que las oportunidades de ascensos por razón de puestos vacantes o de

nueva creación serán dentro de la unidad apropiada. De igual forma, establece las normas que se regularán para la otorgación de alguna plaza. En su Sección 10 establece sobre este particular lo siguiente:

“Cuando la Unión entiende que la Compañía no ha actuado de conformidad con lo pactado en este Artículo, podrá someter su querrela a través de los organismos que se crean entendiéndose que la evaluación del empleado por el supervisor será final e inapelable, a menos que el empleado dentro de diez (10) días calendarios presente por escrito su apelación personalmente o a través de la Unión ante el Oficial de Personal de la Compañía.”

Surge de la evidencia que el reclamo de la querellante fue atendido por el patrono mediante comunicación con fecha del 3 de julio de 2007. En la mencionada comunicación, según mencionamos anteriormente, se le informó a la querellante que el mecanismo utilizado por ésta no era el procedimiento establecido en el convenio para atender querrelas. Sin embargo, atendió su planteamiento y sobre este asunto manifestó lo siguiente:

“...

8. En el segundo párrafo de la página 4 de su querrela, usted alega, que no se le ha considerado para ocupar ciertos puestos, de manera general sin especificar fechas exactas, puestos solicitados, ni números de convocatorias. Conforme a lo alegado por usted en el segundo párrafo de la página 4 de su querrela, usted tenía hasta diez días laborables para someter cualquier reclamación sobre las faltas relacionadas al proceso de reclutamiento mediante convocatorias. Ante la falta de fechas específicas de los alegados actos y convocatorias, la CIPR sostiene que no se cometió tal violación, en la alternativa cualquier reclamación a esos efectos se encuentra prescrita.

...

La CIPR no le niega a usted ni a ninguno de sus empleados oportunidad de ascenso. De habersele denegado oportunidades de ascenso, usted contaba con diez días laborables desde que el patrono alegadamente le denegó la oportunidad de ascender si fue en violación con lo establecido en el Convenio Colectivo. Su reclamación se encuentra prescrita.

...”

Ante esto, en torno a la controversia antes discutida concluimos:

1. Que a la querellante no le asiste la razón, toda vez que, en cuanto a convocatorias y ascensos, el convenio colectivo dispone un procedimiento interno de quejas y agravios, el cual la querellante no presentó evidencia de haberlo agotado antes de recurrir a este foro.
2. El asunto planteado por la querellante resulta ser académico, ya que ésta dejó de ser empleada de la Compañía de Turismo.
3. El otorgar o disponer de una plaza vacante con status Gerencial, es una prerrogativa de selección del patrono. El convenio colectivo no dispone nada sobre este asunto que favorezca a la querellante.
4. El convenio colectivo claramente dispone que para que se configure una violación al mismo, la plaza solicitada debe estar incluida dentro de la unidad apropiada y objetarse dentro de los diez días siguientes de haber sido notificado que no se le otorgó la misma.
5. No se configura el elemento de falta del deber de justa representación en violación del Artículo 8, Sección 2, Incisos (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, que alega la querellante contra la Unión Gastronómica.



### III. Reclamación sobre persecución, discrimen y hostigamiento laboral:

Contra la Unión: "Por otro lado, el Patrono ha entablado una persecución y discrimen contra mi persona por el mero hecho de haber sido líder de la matrícula por muchos años. Ejemplo de esto último es que desde el 12 de marzo de 2007 le fue sometido por escrito a mi supervisor una querrela sobre hostigamiento laboral y sexual en el trabajo por parte de dos Supervisores. No obstante a lo anterior, incluyendo todas mis gestiones y del conocimiento del Patrono éste no ha realizado ningún procedimiento ya que en varias ocasiones he tenido que trabajar en la misma área que éstos. Como parte de su estrategia de persecución el Patrono ha alterado mi expediente de personal, eliminando en gran parte evidencia que sustenta todas mis gestiones y reclamos. A pesar de que la Unión tiene conocimiento de todo lo anterior, no ha

realizado gestión favorable para mi situación. Todo ello constituye una falta al deber de justa representación.”

Al examinar lo contenido en el convenio colectivo aplicable observamos que el convenio no contempla nada sobre el tema de hostigamiento laboral y sexual en el área de trabajo. De hecho, el discrimen no está contemplado bajo la jurisdicción de este Organismo.

De la evidencia recopilada se desprende que sobre este asunto la querellante presentó una queja ante el patrono. Esta querrela fue debidamente atendida e investigada por el patrono. Surge del expediente que el patrono tomó medidas correctivas para impedir que los itinerarios de trabajo de los alegados hostigadores y/o perseguidores no confligiera con el itinerario de la querellante.

En cuanto a las alegaciones sobre la alteración de su expediente de personal, donde alega que han eliminado gran parte de la evidencia que sustenta sus gestiones y reclamos, entendemos que su reclamación adolece de claridad y evidencia. A pesar que este foro no tiene facultad para atender este tipo de reclamos, tampoco la querellante ha sido clara en expresar y no ha fundamentado sobre que documentos existían en su expediente de personal y ahora no existen. No podemos investigar sobre meras especulaciones.

Según la evidencia que se encuentra en el expediente, este asunto fue atendido por el patrono mediante comunicación con fecha del 3 de julio de 2007, a la cual nos referimos anteriormente, en la que éste manifestó a la querellante que ese no era el procedimiento establecido en el convenio colectivo en su Artículo XII sobre Organismo para Solución de Querrelas. Sin embargo, atendió su planteamiento y sobre este asunto el Patrono manifestó lo siguiente:

“...

6. En cuanto a la violación del Art. XLVIII, según alegada en la página tres (3) de su querrela, sobre falta de procedimientos para salvaguardar su dignidad, moral e integridad, debemos recordarle que la CTPR tiene y siempre ha tenido una política escrita sobre el Hostigamiento Sexual en la Compañía de Turismo. A

esos efectos recuerdo que el 16 de septiembre de 1994, usted Certificó haber recibido, leído y haber recibido explicación por parte de la antes conocida Oficina de Personal de la CTPR el memorando sobre la Política sobre Hostigamiento Sexual en la CTPR con fecha del 15 de noviembre de 1988. Dicho documento se encuentra en su expediente de personal. Es claro que la alegada violación no ocurrió y que su reclamación va en contra de sus propios actos. Presentar querellas por hechos que usted conoce son falsos podría constituir una falta. Por los fundamentos anteriormente expresados sostenemos que no se cometió la violación alegada en la página tres de su querella.

...

Alega que la CTPR propicia un ambiente hostil de trabajo. Dicha alegación es muy general para ser considerada como una reclamación válida y seria. Debe exponer fechas exactas en que ocurrió cada alegado acto de hostigamiento laboral. De haber transcurrido en exceso de diez días desde las fechas de cada acto de hostigamiento alegado, su reclamación se encuentra prescrita.

Alega que la CTPR la expone a trabajar con los hostigadores a pesar de conocer su itinerario. Eso es falso. La CTPR ha tomado las medidas necesarias para evitar que usted tenga el mismo itinerario que los supervisores a quien usted ha identificado como hostigadores. A pesar de que sostenemos que no ocurrieron los actos de hostigamiento según alegados por usted, la CTPR determinó tomar medidas preventivas en su caso. Los alegados hostigadores no trabajan en su itinerario y no coincide con ellos.

Alega que la CTPR fomenta el hostigamiento sexual con la inacción de querellas y falta de procedimientos. A esos efectos véase lo expresado bajo el acápite VI de la presente. La CTPR niega enfáticamente que se fomenta el hostigamiento sexual. En cuanto a la alegada falta de procedimientos, sostenemos que existe la política escrita en contra del hostigamiento sexual y que a usted se le entregó copia de la política el 16 de septiembre de 1994. Se niega lo alegado sobre el hostigamiento sexual. Las alegaciones sobre la falta de procedimiento es una que falta a la verdad.

..."

Ante esto, en cuanto a la controversia antes discutida, concluimos:

1. Que a la querellante no le asiste la razón. Su alegato de una alegada persecución y discrimen en su contra por el alegado hecho de haber sido

líder de la matrícula por muchos años no se configura, no presentó la evidencia que los sustentara.

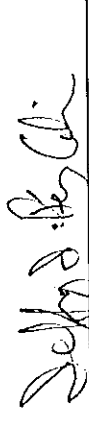
2. El asunto de hostigamiento resulta académico, ya que la querellante dejó de ser empleada de la Compañía de Turismo. No obstante, surge del expediente investigativo que la situación fue debidamente atendida por el patrono y se tomaron las medidas correctivas a favor de la querellante.
3. La Junta no posee jurisdicción en asuntos de hostigamiento.
4. El convenio colectivo no dispone nada sobre hostigamiento, por lo cual una alegación de este tipo no puede constituir una violación al convenio colectivo.
5. No se configura el elemento de falta del deber de justa representación en violación del Artículo 8, Sección 2, Incisos (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, que alega la querellante contra la Unión Gastronómica.



**POR TODO LO ANTES EXPUESTO**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* 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 20 de agosto de 2012.

  
Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán  
Presidente

NOTIFICACIÓN

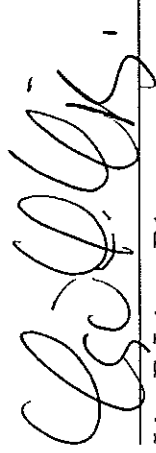
Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado con acuse de recibo copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Sra. Elizabeth Burgos Rodríguez  
PO Box 512  
Cayey Puerto Rico 00737-0512
2. Sr. Félix M. Mejías Ortiz  
Unión Gastronómica de PR  
PO Box 13037  
San Juan Puerto Rico 00908-3037

APC

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de agosto de 2012.





Lisa F. López Pérez  
Secretaría de la Junta

**SELLO OFICIAL**