



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-1749

EN EL CASO DE:

CORPORACIÓN DE EMPRESAS
CORRECCIONALES

QUERELLADA

Y

UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES
ELÉCTRICAS (UITICE)

QUERELLANTE

CASO NÚM.: CA-2012-01

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I- TRASFONDO

El 3 de febrero de 2012, la Sra. Isabel E. Bordallo, en representación de la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, en adelante la UITICE, sometió un Cargo contra la Corporación de Empresas Correccionales, en el cual le imputó a ésta haber incurrido en prácticas ilícitas del trabajo, dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (b), (d) y (f) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*.

JPK
En síntesis, en el referido Cargo la querellante alegó que la querellada ha violado el Convenio Colectivo al no reconocer a la unión como representante exclusivo y al negarse a negociar un nuevo convenio. Indicó además que la querellada no ha querido reconocer a los delegados de la unión ni tramitar las querellas a través del Procedimiento para la Resolución de Querellas y Arbitraje establecido en el convenio, a pesar de las gestiones realizadas por ésta.


De conformidad con la Sección III, Regla 305 del Reglamento Núm. 7947, conocido como el *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, se ordenó y se practicó 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 Núm. 130, *supra*, el Presidente de ésta 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 nuestra determinación.

II- HECHOS

La Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo, en adelante CEAT o la Corporación es una Corporación Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Ley Núm. 47 de agosto de 1991, según enmendada, creó la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo (C.E.A.T.). El Plan de reorganización Núm. 3 del 9 de diciembre de 1993, creó el Departamento de Corrección y Rehabilitación y adscribe la Corporación como un componente operacional, para ampliar las oportunidades de empleo y reeducación de la clientela correccional y de justicia juvenil, para que cada confinado o menor transgresor sea adiestrado para lograr su rehabilitación y facilitar su ingreso a libre comunidad. En virtud de esa ley, la CEAT, por tratarse de una Corporación Pública, negocia y se rige bajo los estatutos de la Ley 130, *supra*.

 Entre la Corporación de Empresas Correccionales y la Unión de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE), existió un convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1992. En el Artículo XXXVI; titulado Duración del Convenio, el mismo contiene una cláusula de renovación automática por años subsiguientes con todas sus propiedades, a menos que una de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de modificarlo, no más tarde de tres meses antes a su vencimiento. Como cuestión de hecho, ninguna de las partes notificó a la otra su deseo de modificarlo.

A tenor con los parámetros establecidos por la Ley 130, *supra*, la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE) fue certificada como el representante exclusivo de los empleados de la Corporación de Empresas Correccionales, de acuerdo a lo dispuesto por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso P-3154, D-700, del 23 de julio de 1975. La UITICE fue certificada como representante exclusivo de la siguiente unidad apropiada:

Incluidos: los maestros de oficio, maestros de artes industriales, y empleados de oficina que utiliza la Corporación de Empresas Correccionales;

Excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, el coordinador vocacional, los empleados por oposición y sin oposición comprendidos en la Oficina de Personal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, empleados confidenciales, empleados íntimamente ligados a la gerencia, empleados que presentan conflictos potenciales de intereses con otros empleados de la Corporación y toda persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

El 6 de febrero de 2012, se refirió el caso de epígrafe a la División de Investigaciones para la investigación correspondiente e informe de rigor. El 9 de febrero de 2012, se les envió a las partes una comunicación solicitándole su posición escrita en cuanto a lo que se alegó en el Cargo de referencia y cualquier otra evidencia que aportara en la solución de esta controversia, incluyendo testigos disponibles y la fecha en que éstos podían prestar declaración jurada. Todas las partes presentaron la información solicitada.

III- ANÁLISIS

En este caso la controversia gira en torno a la alegación que desde mayo de 2006, el Patrono no ha querido reconocer a la Unión como representante exclusiva, se niega a negociar un nuevo convenio colectivo y no ha querido tramitar las querellas como establece el Convenio Colectivo en el Artículo XIII, *Procedimiento para la Resolución de Querellas y Arbitraje*.

JPC
Tanto en el cargo radicado como en su posición escrita en torno al mismo, la Unión alega que el Patrono se niega rotundamente a reconocer a la Unión y se niega a negociar un nuevo convenio colectivo con ésta. De igual forma, alega que el patrono no reconoce a los delegados e interfiere con sus funciones para que las querellas de los empleados unionados no se ventilen a través del Procedimiento para la Resolución de Querellas. La Unión alega que se le han cursado varias cartas al Patrono solicitándole reunirse para coordinar la forma y manera en que entrevistará a la matrícula y para coordinar el tiempo de las visitas de los representantes al taller de trabajo, pero el Patrono ha hecho caso omiso.

Por su parte, el patrono alega que la Junta no posee jurisdicción para disponer de este asunto. Lo anterior, ya que entiende que la presentación y disposición por parte de la Junta de un cargo por práctica ilícita presume y presupone que la UTICE continúa siendo el representante exclusivo de los empleados miembros de la unidad apropiada de empleados de la CEAT. Es su contención que el convenio se encuentra vencido desde el año 1992 y que la conducta de las partes es prueba de la extinción de la relación legal entre éstas.

En primer lugar, discutiremos el asunto de jurisdicción planteado por el querellado. La jurisdicción de la Junta para intervenir en un asunto se determina en función de la definición de patrono. Es decir, si la persona a la cual se le imputa una práctica ilícita es un patrono, según definido en la Ley 130, *supra*, como en el presente caso, entonces la Junta tiene jurisdicción para entender en el asunto. Habiendo aclarado este punto, procederemos a discutir los demás planteamientos.

La parte querellada menciona que el convenio colectivo firmado el 1 de julio de 1991 tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992 y en su artículo 1, reconoce a la UITICE como representante exclusivo de los empleados de la entonces Corporación de Empresas Correccionales. No obstante, señala que dicho reconocimiento está basado en una certificación que data del 9 de octubre de 1975 y que al día de hoy la unidad apropiada ha cambiado de tal forma que la mayoría de los empleados que escogieron dicho representante ya no laboran para la entidad. Ante esto, entiende que se violentan los derechos de los empleados actuales, ya que éstos no han tenido la oportunidad de ejercer su derecho de escoger por mayoría su representante exclusivo, establecido en el Artículo 4 de la Ley 130, *supra*. La querellada argumenta que lo anterior, sumado a la inacción de la querellante ante la notificación sobre la discontinuación del descuento de nómina para el pago de la cuota, abona a su posición de que ya no existe convenio entre las partes y a que la UITICE no es el representante exclusivo de la unidad apropiada en cuestión.

Concordamos con lo expresado por el patrono en cuanto a este aspecto. Si bien es cierto que de acuerdo a lo establecido en la orden de Certificación emitida por la Junta el 23 de julio de 1975, la UITICE fue certificada como la representante exclusiva de los trabajadores en ese Centro de Trabajo, también es cierto que la UITICE, lejos de mantener una relación con su matrícula de representados o con el Patrono, en su defecto optó por permanecer como un ente "Durmiente". Lo anterior, surge del expediente, al punto que para la radicación del Cargo, la UITICE se refiere al Patrono como la Corporación de Empresas Correccionales de Puerto Rico, cuando lo cierto es que por virtud de Ley y cuestiones de reorganización, la misma responde desde el 9 de diciembre de 1993 al nombre: Corporación de Empresas y Adiestramiento de Trabajadores (CEAT).

Ello nos lleva a la conclusión de que la UITICE se convirtió en efecto en una Unión "Difunta". Por otra parte, existe comunicación escrita del Patrono notificando su intención de dejar sin efecto o discontinuar el pago por concepto de cuotas que data el 21 de enero de 1998, la cual nunca recibió contestación por parte de la UITICE, o al menos, no existe evidencia de que se haya realizado gestión alguna para detener esa práctica. En ese momento la unión se allanó y de esa manera dio por concluida la relación contractual entre las partes.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, reiteradamente ha sostenido que el convenio colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral, y el orden público.^{1/} Ha resuelto además, que el mismo promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal.^{2/} Ante esto, reitera que su validez y eficacia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.^{3/}

Es principio general del derecho contractual que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.^{4/} Toda vez que nuestro más Alto Foro ha establecido que los convenios colectivos son contratos, éstos se rigen por lo dispuesto en el Código Civil de Puerto Rico en dicha materia, a no ser que la ley haya dispuesto algo distinto. En cuanto a dicha materia, es norma reiterada, que los términos de un convenio de trabajo deben leerse en conjunto y armonizarse en el fin de determinar la intención de las partes.^{5/} El Código Civil de Puerto Rico, en su Artículo 1206^{6/}, establece que un contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio. Ahora bien, éstos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan a las partes, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a su ley.^{7/} Por considerarse un contrato, el Convenio Colectivo constituye la ley entre las partes que otorgaron el mismo.^{8/} Cuando los términos de una cláusula en un contrato, en este caso la cláusula de un convenio colectivo, son claros y

^{1/} Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc. DPR 3448 (1985).

^{2/} Id.

^{3/} Id.

^{4/} Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1208, LPRA 3373.

^{5/} FSE v. JRT, 11 DPR 520 (1981)

^{6/} 31 LPRA 3371.

^{7/} Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1210, 31 LPRA 3375.

^{8/} Luce & Co. v. JRT, 86 DPR 425, (1962).

no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula.^{9/}

En ausencia de disposiciones especiales en un convenio colectivo, o de mediar circunstancias que en derecho justifiquen, ninguna de las partes contratantes está obligada a negociar con respecto a disposiciones indubitadamente claras de un convenio; ni puede éste modificarse ni alterarse unilateralmente, ni parte alguna en un convenio, está obligada a negociar cambios en contenido a petición de la otra.^{10/}

Por cuanto; los Tribunales de Puerto Rico han establecido unos parámetros a tomar en consideración con relación a los Convenios Colectivos y el alcance de éstos. Estableciendo un contraste entre lo que es y lo que debe ser el acuerdo entre las partes. También establece que existen o pueden mediar circunstancias que en derecho justifiquen la terminación o modificación del mismo.

JPC
El Convenio Colectivo entre la Corporación de Empresas Correccionales y la Unión de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas con fecha de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992, que contenía una cláusula de renovación automática a no ser que se cumpliera con los requisitos para la modificación o cambio del mismo. No existe evidencia de que los procedimientos de Quejas y Agravios fueran activados a partir de la fecha de expiración del Convenio Colectivo suscrito entre las partes el cual tiene como fecha de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992.

Ha sido determinado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que las cláusulas de renovación automática o que establecen prórrogas de duración indefinida, no impiden que un Convenio Colectivo sea terminado por voluntad de cualquiera de las partes. JRT. V. AFF, 108 DPR 818 (1979); AMA V. JRT, 114 DPR 844 (1983). Esto así ya que una de las partes puede quedar atada *ad infinitum* a un convenio colectivo en caso de que el impasse surgido en las negociaciones no pueda ser superado. AMA V. JRT, *supra*.

Es un hecho que han transcurrido más de dos (2) décadas desde que el Convenio Colectivo a que se hace referencia en este Cargo fue firmado entre las partes. Que la inacción del Representante Exclusivo por un período de tiempo tan extenso demuestra la falta de interés y compromiso para y con su matrícula, al punto que la misma crea un vacío suficiente

^{9/} Id.
^{10/} Id.

como para impedir el manejo apropiado de los acuerdos que una vez fueron suscritos por las partes y que se han convertido en letra muerta.

Es la responsabilidad indelegable de las Uniones como representantes exclusivos velar por sus representados. Siendo esa la razón de ser de este tipo de organización, no puede quedar en un limbo, o a su suerte esa porción del todo que compone la clase trabajadora de un Centro de trabajo o lugar específico. El abandono, ya sea involuntario o por conciencia, no puede de ninguna manera ser excusa para evadir la responsabilidad de las acciones o inacciones que como resultado de esa misma dejadez resulten.

Por otro lado, la Ley de Relaciones del Trabajo, Ley Núm. 130, *supra*, no establece un término prescriptivo o de caducidad para presentar un cargo por práctica ilícita. En ausencia de un término establecido estatutariamente, la jurisprudencia establece que procede a que se pueda aplicar la doctrina de incuria o "laches".

La doctrina de incuria se define como dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, la cual en conjunto con el transcurso del tiempo y otras circunstancias que causan perjuicio a la parte adversa, opera como un impedimento en una corte de equidad. Im Winner, Inc. v. Junta de Subastas del Gobierno Municipal de Guayanilla, 2000 TSPR 74; Colón Torres v. AAA, 143 DPR 119 (1997); Aponte v. Secretario de Hacienda, 125 DPR 610, 618 (1990). En relación a dicha doctrina el Tribunal Supremo expresó que:

[E]n dicha doctrina no basta el mero transcurso del tiempo para impedir el ejercicio de la causa de acción, sino que deben evaluarse otras circunstancias antes de decretar la desestimación del recurso instado. [Citas omitidas]. Circunstancias tales como la justificación, si alguna de la demora incurrida, el perjuicio que esta última acarrea y el efecto sobre intereses privados o públicos involucrados. [Citas omitidas] Además, cada caso deberá ser examinado a la luz de sus hechos y circunstancias particulares. Im Winner, Inc. v. Junta de Subastas del Gobierno Municipal de Guayanilla, supra; Pérez Villanueva v. I.A.S.A.P., 139 DPR 588 (1995).


En el caso de Milton International Company v. J.R.T. 112 DPR 689 (1982) nuestro Tribunal Supremo reiteró la determinación tomada en el caso de J.R.T. v. Puerto Rico Telephone Co., Inc. 107 DPR 76 (1978), mediante la cual estableció que en ausencia de un término prescriptivo para solicitar la intervención de la Junta de Relaciones del Trabajo, era aplicable la doctrina de la incuria. En tal ocasión, el Tribunal Supremo decidió era aplicable la doctrina de la incuria ante la demora de un año para solicitar la intervención de la Junta de Relaciones del Trabajo para poner en vigor un laudo arbitral.

IV- CONCLUSIÓN

Por tanto, luego de analizar a conciencia los argumentos de hecho entre las partes, sus planteamientos en derecho, la totalidad de la evidencia presentada y las circunstancias particulares del caso, nos es obligatorio concluir:

Que la dejadez por parte de la UITICE en representar y velar por los mejores intereses de la clase a la cual agrupa, luego de más de veinte años (20), va de la mano con la doctrina de Incuria o "laches". Permitiendo que por su negligencia se perjudique a sus representados en ese taller de trabajo.

En consecuencia, el Convenio Colectivo al que va atada esta controversia, por cuestión del tiempo transcurrido, dejadez de la Unión y la variedad de factores que van en detrimento del interés público, NO tiene validez contractual, ni acude a la razón o conciencia de las partes en conflicto, por no atemperarse a la relación de términos o necesidades actuales del colectivo.

 De la totalidad de la evidencia contenida en el expediente y de las circunstancias particulares del caso, se desprende que la unión en el caso de epígrafe demostró desde la expiración del Convenio el comportamiento de una unión difunta. Si analizamos la intención de las partes en este caso, el patrono le informó a la unión la expiración del convenio y del cese de descuento de cuotas a la matrícula y ésta tardó 8 años en reaccionar y otros 7 años en radicar una querrela en este foro.

Nuestro ordenamiento jurídico así como todos los sistemas del mundo, están basados en normas, leyes, reglas y reglamentos para que los ciudadanos los cumplan. Las personas civiles o jurídicas deben responder por las consecuencias de sus actos. En el caso que nos ocupa le corresponde a la UITICE responder por sus actos de abandono durante todos estos años; dicho comportamiento nos lleva a concluir que en la Corporación de Empresas Correccionales no existe un representante exclusivo de negociación colectiva.

Sería injusto validar a una entidad que demostró una total dejadez en la tramitación de los reclamos del grupo al cual representa, pues no existe en el expediente evidencia del funcionamiento de la maquinaria de arbitraje durante 8 años. Faltaríamos a la equidad y a la justicia al pretender dar validez a un convenio expirado hace 20 años y una unión que pretende invocar el amparo de una ley luego de 20 años del agravio.

Cabe señalar, que por el tiempo transcurrido no sólo cambió el nombre de la corporación, sino también los empleados que la componen. Sería una injusticia que luego de que abandonara este taller de trabajo durante todos estos años, le impusiéramos un representante de negociación colectiva a los que nada tuvo que ver en su selección.

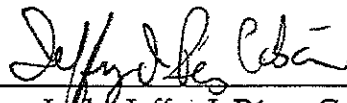
V- DETERMINACIÓN

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

VI- ADVERTENCIAS

5R
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. Transcurrido dicho término, se emitirá Orden de Cierre y Archivo.

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de junio de 2013.



Ldo. Jeffrey J. Pérez Cabán
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. CORPORACIÓN DE EMPRESAS CORRECCIONALES
PO BOX 366505
SAN JUAN PR 00936-6505
2. UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES
Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS (UITICE)
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2038

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de junio de 2013.



Liza F. López Pérez
Secretaria de la Junta

rvf **SELLO OFICIAL**