

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO**  
PO BOX 191749  
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545  
FAX. 787-620-9541

EN EL CASO DE:

Corporación de Puerto Rico  
Para la Difusión Pública  
(Querellada)

-Y-

Unión General de Trabajadores  
(Querellante)

CASO: CA-2012-20

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

De conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Número 7947* el Presidente de ésta, Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

El 7 de junio de 2012 el Sr. Luis Álvarez Colón, Representante Sindical de la Unión General de Trabajadores, presentó un Cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública. En éste alegó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (b), (c), y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“En o desde mayo 2012 y en adelante, el patrono de epígrafe ha intervenido, restringido y ejercido coerción con los empleados de la unidad apropiada que representamos en el ejercicio de sus derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley. También violó el convenio colectivo vigente en sus Artículos 2; titulado, Reconocimiento de la Unión, y el 3, Sección 4, Derechos de Administración.  
La controversia consiste en que el patrono unilateralmente cambió los términos y condiciones de trabajo de nuestros empleados al imponerles unilateralmente y sin consultar con la Unión unas enmiendas a la Orden Administrativa RH-12-001, sobre Normas de Conducta, Orden y Disciplina.

Esta acción fue notificada e impuesta por el patrono a nuestros afiliados a espaldas de la unión de forma arbitraria y/o caprichosa, con el único propósito de discriminar en contra de nuestros afiliados.

Solicitamos a esta Honorable Junta que realice una investigación e imponga una orden para que el patrono deje sin efecto dicha Orden Administrativa, o en su lugar, sea consultada con los representantes sindicales debidamente certificados, además que imponga cualquier otro remedio que esta Junta entienda 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.

La investigación realizada por la División de Investigaciones de esta Honorable Junta reveló lo siguiente:

#### **Relación Hechos**



1. La Corporación de Puerto Rico Para la Difusión Pública es una Corporación Pública del Gobierno de Puerto Rico creada por la Ley Núm. 216 de 12 de septiembre de 1996. En adelante, será denominada como "La Corporación".
2. La Corporación tiene el propósito de operar los medios de comunicación pertenecientes al pueblo de Puerto Rico para contribuir al desarrollo social, educativo y cultural, así como al entretenimiento de la ciudadanía.
3. La Corporación es un patrono según se define en el Artículo 2, Incisos 2 y 11 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En esta Corporación Pública se estableció una unidad apropiada representada por la Unión General de Trabajadores, esto dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
4. La Unión General de Trabajadores es la representante exclusiva de los trabajadores de la unidad apropiada para los fines de negociación colectiva en relación a salarios, quejas y agravios y todas aquellas

condiciones y disposiciones establecidas en su convenio colectivo, leyes, reglamentos y decretos aplicables.

5. Entre la Corporación y la Unión General de Trabajadores, existe un convenio colectivo cuya vigencia se extiende desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2014.
6. Como parte de los términos y condiciones de empleo, negociados en el convenio colectivo aplicable, acordaron resolver cualquier controversia a través del Artículo 8 y Anejo I del mismo convenio colectivo, titulado; *Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje*, y el *Comité de Conciliación de Querellas, Disposiciones Generales*, respectivamente. También, es aplicable a esta controversia los Artículos 2, titulado; *Reconocimiento de la Unión* y el Artículo 3, titulado; *Derechos de Administración*.
7. El Artículo 2, titulado; *Reconocimiento de la Unión*, expresa lo siguiente:

JRC

“La Corporación reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en las Unidades Apropriadas que mas adelante se definen, según Certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el Caso P-20-02 y en la Certificación emitida por la Honorable Junta, el 8 de enero de 1993; y en los Casos P-2002-01, D-2006-1411 y en la Decisión y Certificación del 13 de julio de 2006, a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, tipo de paga, horas de trabajo, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo, así como en cuanto al cumplimiento del presente Convenio Colectivo.”

El Artículo 3, titulado; *Derechos de Administración*, expresa lo siguiente:

“Sección 1: Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Corporación retiene el derecho exclusivo de administrar y dirigir su negocio, incluyendo el derecho a:

- a. Programar y dirigir todos los recursos humanos y todas las operaciones de la Corporación, incluyendo métodos y procedimientos de operación, establecer y poner en vigor normas estándares para establecer y mantener la calidad de la operación de la Corporación y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo, según lo requieran las operaciones de la

empresa; mover, cambiar y/o trasladar empleados en forma temporera o permanente.

- b. Determinar si sus operaciones serán o no llevadas a cabo dentro de sus facilidades.
- c. Mantener el orden y la eficiencia de sus operaciones.
- d. Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por justa causa. Igualmente la Corporación podrá cesantear de acuerdo con la antigüedad, según lo disponga este Convenio Colectivo, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por razones probadas fiscales y/o de falta de trabajo.
- e. Determinar los turnos y el comienzo y la duración de éstos; las horas a ser trabajadas por los empleados en el día y la semana de trabajo y las horas de trabajo extra a trabajarse diaria y/o semanalmente.
- f. Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo: Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia y Puntualidad, Política sobre Consumo de Alcohol, Reglamento de Detección de Sustancias Controladas, Sistema de Cámaras de Video y/o Monitoreo Electrónico."



El Artículo 8, titulado; *Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje*, expresa lo siguiente:

"Sección 1: La Unión y la Corporación se comprometen a someter todas las querellas, quejas y controversias o reclamaciones que surjan en relación de este Convenio, al procedimiento para atender y resolver querellas creado en este artículo. A tales efectos, se establece el siguiente procedimiento.

- a. Se entenderá por quejas, querellas y/o agravios cualquier reclamación que tenga la Corporación, la Unión y/o cualquier empleado por una alegada violación de este acuerdo.
- b. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja, agravios o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización donde ocurrió la controversia.

Sección 2: Toda querrela se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

A. Primer Paso..."

8. Como parte del proceso investigativo, el 13 de julio de 2012 notificamos a las partes el *Cargo* de referencia. Le concedimos un término prudente para que presentaran sus respectivas posiciones escritas. Ambas partes, cumplieron con lo solicitado.

9. El 5 de julio de 2012 recibimos la posición escrita de la Corporación. La misma, fue emitida por el Lcdo. Alberto J. Marini Delgado, Representante Legal de la Corporación. Los argumentos sometidos en dicho escrito, serán analizados y discutidos en la sección de análisis de este informe.

10. El 1 de agosto de 2012 recibimos la posición escrita de la Unión Querellante. La misma, fue emitida por el Sr. Arturo O. Ríos Escribano, Asesor Legal de la Unión General de Trabajadores. Los argumentos sometidos en dicho escrito, serán analizados y discutidos en la sección de análisis de este informe.



#### **Análisis**

El 22 de mayo de 2012 el Sr. Francisco J. Astondoa Rivera, Vicepresidente de Recursos Humanos de la Corporación emitió un memorando a todo su personal notificando que se estarían realizando enmiendas a una Orden Administrativa conocida como RH-11-03, sobre Normas de Conducta, Orden y Disciplina del 4 de febrero de 2011. En esa comunicación, les informó que la nueva Orden Administrativa identificada como RH-12-001, derogaría la Orden Administrativa RH-11-03. Las enmiendas realizadas fueron las siguientes: Artículos I, II Secciones 2.2 y 2.3, Artículo V Sección 5.3, Artículo VI, Sección 6.1, Artículo VIII y IX, creando así la nueva Orden Administrativa RH-12-001.

Como consecuencia de la acción antes descrita por parte del patrono, la Unión Querellante presentó el *Cargo* de epígrafe.

Entre otras cosas, alegó una violación al convenio colectivo aplicable, sosteniendo que el patrono unilateralmente realizó cambios a los términos y condiciones de los empleados sin consultarlo con la unión.

Conforme a la investigación realizada, y luego de un análisis minucioso sobre la evidencia recopilada, consideramos que la acción del patrono de enmendar la Orden Administrativa conocida como RH-11-03, sobre Normas de Conducta, Orden y Disciplina del 4 de febrero de 2011, no constituyó una práctica ilícita del trabajo dentro del significado del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, supra.

Cuando evaluamos el convenio colectivo en su Artículo 3, titulado; *Derechos de Administración*, en su Sección 1, se desprende que "la Corporación retiene el derecho exclusivo de administrar y dirigir su negocio, incluyendo el derecho a establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo; Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia y Puntualidad, Política sobre Consumo de Alcohol, Reglamento de Detención de Sustancias Controladas, Sistemas de Cámaras de Video y/o Monitoreo Electrónico."

Como hemos expresado en otros casos, el convenio colectivo es la ley entre las partes y cuando los términos de una cláusula en un convenio colectivo son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas. Luce & Co. Vs. ITR, 82 D.P.R. 97 (1961).

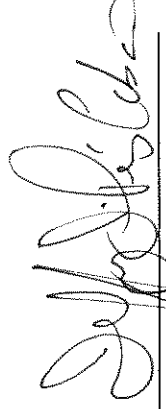
De igual forma, al examinar en su totalidad la nueva Orden Administrativa identificada como RH-12-001, no encontramos irrazonables las enmiendas realizadas, ni la implementación de la misma. Concluimos que conforme a los derechos de la administración dispuestos del mismo convenio colectivo, el patrono no estaba limitado a negociar con la unión querrelante este asunto.

A nuestro juicio, en el presente *Cargo*, no se configuran los elementos constitutivos para determinar que la Corporación haya incurrido en alguna violación del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, *supra*.

**POR TODO LO CUAL**, 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 8 de marzo de 2013.



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán  
Presidente

#### NOTIFICACIÓN

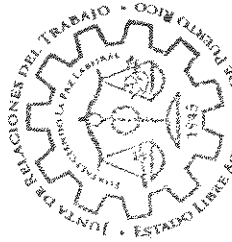
Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado y por fax, copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Unión General de Trabajadores  
PO Box 29247  
Estación 65 Infantería  
Río Piedras, Puerto Rico 00924  
Fax. 787.761.5830
2. Lcdo. Arturo O Ríos Escribano  
Asesor Legal UGT  
Representante Legal-Querellante  
P O Box 29247  
San Juan Puerto Rico 00929  
Fax. 787.761.5830
3. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública  
PO Box 190909  
San Juan, Puerto Rico 00919-0909  
Fax. 787.753.9846

4. Lcdo. Alberto J. Marini Delgado  
LAW AFFAIRS P.S.C.  
Representante Legal- Querrellada  
Ave. Pino H-23  
Urb. Villa Turabo  
Caguas, Puerto Rico 00725  
Fax.787.744.6611

*ALC*

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de marzo de 2013.



*Liza F. López Pérez*

Liza F. López Pérez  
Secretaria de la Junta

**SELLO OFICIAL**