



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

PO BOX 191749  
San Juan Puerto Rico 00919-1749

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

EN EL CASO DE:

Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT)  
(Querellada)

-Y-

PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de  
Carreteras y Transportación  
(Querellante)

**CASO: CA-2014-60 E-01**  
**2017 DJRT 16**

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

**I. TRASFONDO**

El 14 de mayo de 2014, el Sr. Julio Ángel Vargas, Presidente de la Unión Programa de Solidaridad UTIER (PROSOL-UTIER), presentó un (1) cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT).

Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (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 enero de 2014, el Patrono de epígrafe ha cometido práctica ilícita de trabajo y ha violado el Convenio Colectivo y continúa violándolo al no honrar lo establecido en el Artículo XX, Comité de Quejas y Agravios, Paso 1, Sección 4 que dispone lo siguiente:

“Los representantes designados, se reunirán en un plazo no mayor de quince (15) días laborables de haberseles notificado por el querellante la controversia o queja para considerar la misma. De no haber acuerdo entre los Representantes, la parte querellada expondrá por escrito su decisión no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a la reunión. De llegar a un acuerdo los representantes designados, éste será final siempre y cuando no violente las disposiciones del Convenio y/o la política pública. Se dará cumplimiento a (los) acuerdo (s), dentro del término que estipulan las partes.”

El Patrono constantemente se ha negado a reunirse con la Unión para resolver unas catorce (14) controversias pendientes a verse en el Comité de Querellas. La Unión le ha cursado varias cartas al Patrono solicitándole fechas hábiles para que estas controversias sean resueltas pero ha resultado infructuoso. El Patrono ha actuado de mala fe al dilatar el procedimiento que se establece ante el Comité de Quejas y Agravios que dispone que las partes deben reunirse en un plazo de quince (15) días al momento de haber sido radicada la controversia por el Querellante. El Patrono constantemente se excusa con la Unión para dilatar dicho procedimiento y las querellas se encuentran estancadas por lo que los empleados unionados se están viendo afectados en cuanto a salario devengado y otras condiciones de empleo.

Le solicitamos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo que encuentre incurso al Patrono de violar el Convenio Colectivo y le impongan las penalidades correspondientes por Ley. Además, ordene al Patrono un cese y desista de continuar con la práctica de dilatar el procedimiento para que las querellas sean vistas como indica el Convenio Colectivo dentro de los quince (15) días una vez radicadas.

Ver anejos:

Carta con fecha del 02/05/2014.

Copias de Formularios de Querellas radicadas mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios, Artículo XX.”

El cargo fue enmendado el 28 de octubre de 2016, por la Sra. Lissette Barreto, entonces Presidenta de PROSOL-UTIER, Capítulo de la ACT el cual se le asignó el número de caso CA-2014-60 E-01, se le imputó lo siguiente:

“En o desde enero de 2014, el Patrono de epígrafe ha cometido práctica ilícita de trabajo y ha violado el Convenio Colectivo y continúa violándolo al no honrar lo establecido en el Artículo XX, Comité de Quejas y Agravios, Paso 1, Sección 4 que dispone lo siguiente: “Los representantes designados, se reunirán en un plazo no mayor de quince (15) días laborables de haberseles notificado por el querellante la controversia o queja para considerar la misma. De no haber acuerdo entre los Representantes, la parte querellada expondrá por escrito su decisión no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a la reunión. De llegar a un acuerdo los representantes designados, éste será final siempre y cuando no violente las disposiciones del Convenio y/o la política pública. Se dará cumplimiento a (los) acuerdo (s), dentro del término que estipulan las partes.”

El Patrono constantemente se ha negado a reunirse con la Unión para resolver unas catorce (14) controversias pendientes a verse en el Comité de Querellas. La Unión le ha cursado varias cartas al Patrono solicitándole fechas hábiles para que estas controversias sean resueltas pero ha resultado infructuoso. El Patrono ha actuado de mala fe al dilatar el procedimiento que se establece ante el Comité de Quejas y Agravios que dispone que las partes deben reunirse en un plazo de quince (15) días al momento de haber sido radicada la controversia por el Querellante. El Patrono constantemente se excusa con la Unión para dilatar dicho procedimiento y las querellas se encuentran estancadas por lo que los empleados unionados se están viendo afectados en cuanto a salario devengado y otras condiciones de empleo.

La Unión alega que el Patrono cometió practica ilícita del trabajo debido a que esta dilatación de los procesos de querellas en el Comité de Quejas y Agravios afectó adversamente las condiciones de empleo de los empleados al negarles reclasificarlos en varios puestos y no tener así un progreso económico. Esto, aunque el Patrono ha reconocido que proceden las reclasificaciones en varios puestos. Actualmente las querellas de reclasificaciones se encuentran sin resolver y se han dilatado. Las mismas están ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento Del Trabajo.

Le solicitamos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo que encuentre incurso al Patrono de violar el Convenio Colectivo y le impongan las penalidades correspondientes por Ley. Además, ordene al Patrono un cese y desista de continuar con la práctica de dilatar el procedimiento para que las querellas sean vistas como indica el Convenio Colectivo dentro de los quince días una vez radicadas.

Ver anejos:

Carta con fecha del 02/05/2014.

Copias de Formularios de Querellas radicadas mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios, Artículo XX.”

De conformidad con el trámite correspondiente, la División de Investigaciones realizó una investigación de los hechos alegados en el Cargo. Como resultado de la misma, la referida División emitió su Informe de Investigaciones. A base de los hallazgos de la investigación y a tenor con la Sección 6, Regla Número 601 del Reglamento Número 7947, conocido como el *Reglamento*

*para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, la Presidenta Interina de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

## II. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Ley Núm. 74 de 23 de junio de 1965, según enmendada, crea la Autoridad de Carreteras, con la aprobación de la Ley Núm. 4 del 24 de agosto de 1990, le autoriza a efectuar contratos con entidades privadas para construcción, operación y mantenimiento de carreteras y puentes, avenidas, autopistas y otras facilidades de tránsito. La Ley Núm. 1 de 6 de marzo de 1991 le renomina como la Autoridad de Carreteras y Transportación de Puerto Rico. Con el propósito de proveer al pueblo puertorriqueño un sistema de transportación integrado, eficiente, confiable y seguro que contribuya al desarrollo de la economía de Puerto Rico y mejore la calidad de vida.
2. La Unidad Apropriada de referencia está representada por la Unión PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de Carreteras. Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia es el suscrito por las partes el 1ro de julio de 2006 al 30 de junio de 2010. El Artículo del Convenio Colectivo aplicable a la controversia es el siguiente:

“Artículo XX

Procedimiento Para la Resolución de Quejas y Agravios

...

Comité de Quejas y Agravios

Sección 4. Los representantes designados, se reunirán en un plazo no mayor de quince (15) días laborables de haberseles notificado por el querellante la controversia o queja para considerar la misma. De no haber acuerdo entre los Representantes, la parte querellada expondrá por escrito su decisión no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a la reunión. De llegar a un acuerdo los representantes designados, éste será final

siempre y cuando no violente las disposiciones del Convenio y/o la política pública. Se dará cumplimiento a (los) acuerdo (s), dentro del término que estipulan las partes.

...”

4. El 27 de enero de 2015, el Lcdo. Ricardo Santos, Representante Legal de ROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de Carreteras y Transportación presentó la Posición Escrita. En dicho escrito, en resumen, expresó que las actuaciones del patrono de dilatar la resolución de las querellas presentadas ante el Comité de Quejas y Agravios, atenta contra los principios de la negociación colectiva.
5. Por su parte, el 10 de abril de 2015, la Lcda. Vanessa Marzán, Representante Legal de la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) envió la Posición Escrita. En el referido escrito, en síntesis, indicó que la ACT no violentó el convenio colectivo y por tanto no ha incurrido en práctica ilícita del trabajo.
6. El 28 de octubre de 2016, el cargo fue enmendado, por lo cual, se le concedió a las partes un nuevo término para expresarse en torno al mismo.
7. El 15 de noviembre de 2016, la Lcda. Jassmin González Vélez, Representante Legal de la ACT presentó la Posición Escrita del Cargo Enmendado. En dicho escrito, reiteró su posición inicial y ofreció detalles del estatus de los casos ante el Comité.
8. Por su parte, el 23 de enero de 2017, el Lcdo. Ricardo Santos, Representante Legal de PROSOL-UTIER presentó la Posición Escrita del Cargo Enmendado. En el referido documento, expresó que el patrono sigue incurriendo en conducta dilatoria y que la Junta, como ente fiscalizador, debe sancionarlo.
9. El 13 de noviembre de 2017, la División de Investigaciones emitió su informe. En éste recomendó la desestimación del cargo por entender que el patrono no ha cometido práctica ilícita.

### III. DERECHO APLICABLE

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en los siguientes artículos:

- Artículo 1 secciones (3) y (5)
- Artículo 4
- Artículo 8 sección 1 inciso (f)

2. Convenio Colectivo vigente desde el 19 de julio de 2011 al 18 de junio de 2014.

a. Artículo XX

#### IV. ANÁLISIS

La Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en su exposición de motivos dispone que fue creada “para promover los principios de la contratación colectiva: reduciendo al mínimo las causas de ciertas disputas obreras...”.

Establece la **Ley de Relaciones del Trabajo**, *supra*, en el **Artículo 1(5)**:

“Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por el presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están revestidos de un interés público.”

El propósito del Gobierno de Puerto Rico para promover la política pública fomentando al máximo la producción en el país tiene como base evitar las causas de disputas obreras. Comenzaremos a discutir la controversia presentada.

#### **Controversia:**

Si el patrono violó el Artículo XX del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos alegados, incurriendo así en práctica ilícita del trabajo, según definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley Núm. 130, *supra*.

Dispone la **Ley 130**, *supra*, en el **Artículo 8, Sección 1, Inciso (f)** lo siguiente:

(1) Será práctica ilícita del trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(f) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo según lo dispone esta Ley.

Por su parte, el Artículo 4 de la Ley Núm. 130, *supra*, dispone que:

Los empleados tienen derecho, entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

Aduce la parte Querellante que el patrono incurrió en prácticas ilícitas bajo el inciso (f) del Artículo 8, Sección (1) al alegadamente no cumplir con las disposiciones del Artículo XX del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos alegados. Indica que con dicha práctica el patrono afecta adversamente las condiciones de empleo de los empleados al negarles reclasificarlos en varios puestos y no tener así un progreso económico.

La **Ley 130**, *supra*, establece también en el **Artículo 1**, titulado Declaración de Principios, en los **incisos (3) y (4)** respectivamente lo siguiente:

- (3) A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas.
- (4) Es la política del gobierno eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz e imparcial que implante esa política.

En el ejercicio de los principios antes esbozados, las partes suscribieron un convenio colectivo en el cual, en su artículo XX, establecieron el procedimiento

para atender quejas y agravios. En lo pertinente a lo que nos ocupa, el mismo establece lo siguiente:

Procedimiento Para la Resolución de Quejas y Agravios

[...]

Comité de Quejas y Agravios

Sección 4. Los representantes designados, se reunirán en un plazo no mayor de quince (15) días laborables de haberseles notificado por el querellante la controversia o queja para considerar la misma. De no haber acuerdo entre los Representantes, la parte querellada expondrá por escrito su decisión no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a la reunión. De llegar a un acuerdo los representantes designados, éste será final siempre y cuando no violente las disposiciones del Convenio y/o la política pública. Se dará cumplimiento a (los) acuerdo (s), dentro del término que estipulan las partes.”

La evidencia reflejó que el Patrono está atendiendo las catorce (14) querellas que se encuentran ante el Comité de Quejas y Agravios de los cuales nueve (9) fueron resueltas y cuatro (4) fueron presentadas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. De la evidencia presentada por las partes se desprende que el Patrono asignó a la Sra. Wilma Juarbe, Gerente de Asuntos Laborales para reunirse con la Unión y atender dichas controversias como establece el Convenio Colectivo. Surge que el Patrono sostuvo múltiples reuniones con la Unión para atender las catorce (14) controversias que la Unión alegó dilación de parte del patrono. En el expediente obran copia de las asistencias de los miembros del Comité de Querellas y refleja participación activa de la Unión en las mismas, incluyendo la del Sr. Julio Vargas quien radicó el presente cargo.

La evidencia demostró que a través de un correo electrónico que fue enviado por el Sr. Julio Vargas Cruz, Presidente de PROSOL-UTIER a la Sra. Wilma Juarbe, Gerente de Asuntos Laborales, se coordinaron fechas hábiles para reunirse con la Unión para atender dichas controversias ante el Comité de Quejas y Agravios como dispone el Convenio Colectivo. Por otro lado, de la evidencia presentada por las partes se reflejó que el Patrono cumplió con los términos dispuestos en el Artículo XX, Procedimiento para la Resolución de Quejas y



Agravios del Convenio Colectivo cuando resolvió nueve (9) de las catorce (14) querellas presentadas ante el Comité de Quejas y Agravios. Además, surgió que de las catorce (14) querellas hay cinco (5) que se encuentran activas ante el Comité de Quejas y Agravios.

El Tribunal ha determinado que las partes deben acatar lo dispuesto en el Convenio Colectivo:

“Es correcto que hemos resuelto que un Convenio Colectivo es el contrato entre las partes (Pérez v.s AFF; 87, D.P.R. 118) y que cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a duda, sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas. (Luce Co. V. J.R.T. 82 D.P.R. 97 (1961).”

Quedó demostrado que a la Unión no le asiste la razón cuando alegó que el Patrono no ha cumplido con lo establecido en el Convenio Colectivo en el Artículo XX, Procedimiento Para la Resolución de Quejas y Agravios debido a que el Patrono se encuentra atendiendo las catorce (14) querellas y no ha incurrido en dilación. Quedó demostrado que el Patrono ha realizado las gestiones pertinentes con la Unión para dilucidar las catorce (14) controversias ante el Comité de Quejas y Agravios como lo dispone el Convenio Colectivo.

Ante esto, conforme surge de la evidencia, concluimos que el Patrono no incurrió en violación al Convenio Colectivo, por lo cual no existe causa para creer que se cometió práctica ilícita del trabajo.

## V. DETERMINACIÓN

Por todo lo antes expuesto, concluimos que no existe causa para entender que la parte Querellada ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo. Ante esto, rehusamos expedir querella y determinamos desestimar el caso.

Según dispone el Reglamento Número 7947, *supra*, 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 noviembre de 2017.

*Firmado*

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli  
Presidenta Interina

## VI. 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. Lissette Barreto  
PROSOL-UTIER, Capítulo de la Autoridad de Carreteras y Transportación  
PO Box 9063  
San Juan Puerto Rico 00918-9063
2. Lcda. María Irizarry  
Directora de Relaciones Laborales  
Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT)  
PO Box 42007  
San Juan Puerto Rico 00940-2007

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_\_\_\_ de noviembre de 2017.

*Firmado*

\_\_\_\_\_  
Liza F. López Pérez  
Directora Interina de Secretaría