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. 787-620-9543

EN EL CASO DE: **Comisión Industrial de P.R.** (Querellada) -Y- **Nydia E. Febo Vázquez** (Querellante)	**CASO: CA-2017-37** **CITESE ASÍ: 2018 DJRT 40**

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 7 de julio de 2017, la Sra. Nydia E. Febo Vázquez, en adelante la Querellante, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Comisión Industrial de Puerto Rico. Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (C) 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 dese el 3 de junio de 2017, el Patrono de epígrafe ha cometido práctica ilícita de trabajo al ejercer coerción y amedrentar a la Querellante afectando sus condiciones de trabajo.
>
> La Querellante alega que la Sra. Iris M. Cabeza Pérez, Supervisora ha emitido una conducta donde constantemente la acosa mientras se encuentra laborando. La Querellante alega que cuando llegó a la Oficina el 3 de junio de 2017, la Sra. Cabeza comenzó un patrón de persecución ejerciendo coerción y amedrentándola ocasionando un ambiente hostil de trabajo debido a que el trabajo asignado a la Querellante era asignado con premura, cuando no había terminado un trabajo ya estaba asignándole otro y le requería que se lo entregara en tres (3) días. Además le daba seguimiento por correo electrónico cuando los trabajos requieren más tiempo debido a que son de análisis. La Querellante alega que la Sra. Cabeza la amedrenta, acosa y ejerce coerción afectando sus condiciones de trabajo porque no se puede concentrar y no puede realizar su trabajo en paz en un ambiente de trabajo tranquilo.

> La Querellante alega que la Sra. Cabeza, Supervisora constantemente le envía correos electrónicos y no le da tiempo que necesita para terminar los trabajos por lo que se encuentre laborando en un ambiente hostil. La querellante alega que la Supervisora quiere determinar el tiempo que debe terminar los trabajos y constantemente la persigue y monitorea sus trabajos. Además, alega que la Supervisora revisa documentos cuando ella utiliza la impresora y luego no quiere entregárselos, lo anterior ha ocurrido en más de una ocasión.
>
> La Querellante alega que estuvo ausente tres (3) días por enfermedad de su hija y presentó copia de los certificados y la Sra. Cabeza, Supervisora teniendo conocimiento de dichos certificados procedió a descontarles los días como ausencia y tardanzas.
>
> La Querellante alega que el 5 de julio de 2017, tuvo que salir de la oficina por una emergencia de su hija y la Sra. Cabeza, Supervisora se negó a firmar dicha autorización y al día de hoy no la ha firmado.
>
> Solicito a la Honorable Junta encuentre al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo y un cese y desista de continuar con dicha práctica."

A tenor 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. El caso de referencia, fue dirigido a la División de Investigaciones el 13 de agosto de 2013 con instrucciones de investigar la controversia presentada en el *Cargo* de referencia y rendir un informe investigativo. Dicha División expresó en su informe que como parte de los procesos investigativos, recibió suficiente evidencia por parte de la parte querellante y de la Unión Querellada para llegar a la conclusión de que el caso debía ser desestimado.

Conforme los hallazgos de la misma y con la Sección VI, Regla Número 601, del reglamento antes citado, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

A continuación se mencionan la controversia y los hechos que surgen de la investigación realizada, los cuales dan base a la desestimación:

II. Controversia

Determinar o resolver, si el Patrono cometió práctica ilícita cuando incurrió en una conducta donde ejerció coerción y amedrentó a la Sra. Nydia Febo Vázquez violándole los derechos que tiene bajo la Ley 130, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III. Petición, suplica o remedio solicitado por la parte querellante

La querellante solicita, a la Junta de Relaciones del Trabajo encuentre a al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo.

IV. Relación de Hechos

1. La Comisión Industrial es un organismo con funciones cuasi-judiciales creado por la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada y conocida como Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Garantizar que el lesionado reciba el tratamiento médico adecuado y la compensación justa y razonable de parte de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, de acuerdo con la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo y por la jurisprudencia normativa emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Además, revisar que se cumpla con todos los aspectos de la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935.
2. La unidad apropiada de referencia está representada por la Federación Central de Trabajadores (FCT). Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. El 14 de mayo de 2017, se le envió una carta a las partes. En la misma se le solicitó hacer las gestiones pertinentes para presentar la Posición Escrita. Se le concedió un término a vencer el 28 de julio de 2017 para presentar lo requerido.

4. El 1 de agosto de 2017, se le envió una carta a la Lcda. Nichole Torres González, Representante Legal de la CIPR, concediéndole la prórroga que solicitó para presentar la Posición Escrita a vencer el 11 de agosto de 2017.
5. El 11 de agosto de 2017, la Lcda. Nichole Torres González, Representante Legal de la CIPR presentó la Posición Escrita.
6. El 27 de diciembre de 2017, se le envió una carta a la Sra. Raquel Cumba, Directora de Recursos Humanos, concediéndole el término que solicitó para notificar la nueva Representación Legal del caso y para presentar una Posición Escrita Suplementaria. Término concedido a vencer el 11 de enero de 2018.
7. El 28 de diciembre de 2017, se le envió una carta a la Lcda. Glorisel Ocasio Cruz, Representante Legal de la CPIR, concediéndole la prórroga que solicitó a vencer el 31 de enero de 2018 para presentar la Posición Escrita Suplementaria.
8. El 12 de febrero de 2018, la Lcda. Lourdes Rosado Acevedo, Representante Legal de la CIPR envió a nuestras oficinas la Posición Escrita.
9. El 27 de agosto de 2018, se le envió una carta a la Lcda. Lourdes E. Rosado Acevedo, Representante Legal de la CIPR solicitándole hacer las gestiones pertinentes para que la Sra. Melissa Cabeza, Supervisora se presentara a nuestras oficinas a prestar declaración jurada. Se procedió a citarla para el jueves, 6 de septiembre de 2018 a las 10:00 a.m. La Sra. Melissa Cabeza, Supervisora se presentó a nuestras oficinas a prestar declaración jurada.
10. El 6 de septiembre de 2018, la Lcda. Lourdes Rosado, Representante Legal de la CIPR presentó evidencia relevante al caso que nos ocupa.

V. <u>Posición Escrita de las Partes</u>

Posición Escrita de la Querellante

> "Estuve una semana fuera de la oficina porque tuve a mi hijo hospitalizado. Cuando regrese a la oficina el 3 de junio de 2017, la Sra. Iris M. Cabeza Pérez,

supervisora de licencias comenzó con una conducta de acoso mientras he estado haciendo mi trabajo. La Sra. Cabeza Pérez, ha estado ejerciendo una supervisión excesiva alegando que esta servidora pierde mucho tiempo en hacer mi trabajo, no me permite concentrarme y trabajar alegando que esta supervisora pierde mucho tiempo en hacer mi trabajo, no me permite concentrarme y trabajar libremente porque todo el tiempo está enviando correos electrónicos ejerciendo presión y dando seguimiento cada tres (3) días lo que altera mi paz y mi concentración laboral. La Sra. Cabeza Pérez quiere determinar de una forma arbitraria el tiempo en que debo terminar cada trabajo que me asigna monitoreando el tiempo en el que debo terminar los mismos, luego de una manera amenazante me indica que si no termino los trabajos en el tiempo indicado me va a dar reprimendas, lo que todo el tiempo me siento intimidada en mi área de trabajo y no puedo trabajar en paz laboral.

La Sra. Cabeza Pérez, Supervisora del Área de Licencias ha estado tratando de provocar situaciones de confrontación, ya que cuando envió los trabajos a la impresora, que todas utilizamos en el área toma mis documentos que están en la impresora y no me los ha querido entregar. La Sra. Iris Cabeza Pérez, supervisora únicamente de esta servidora, me ha estado haciendo informes de ausencias y tardanzas incorrectamente cuando las ausencias han estado justificadas con los certificados médicos y teniendo conocimientos de los mismos. La Sra. Cabeza Pérez, entiende que por ser supervisora, y arbitrariamente he tenido que salir de la oficina en alguna emergencia y se negó a firmar la autorización de salida, esto ocurrió el 5 de julio de 2017, al 7 de julio de 2017, dicha autorización permanecía sin la firma de la supervisora. La Sra. Iris M. Cabeza Pérez continua con la persecución en contra de mi persona en mi área de trabajo, todos los lunes inventa algo nuevo algo nuevo para perseguirme y ejerce coerción y amedrentar, tengo que registrar mi tiempo de "break" en las entradas y salidas, lo que las demás compañeras no lo tienen que hacer, creó un registro de recibir las tareas asignadas, porque alega que me había asignado el trabajo y no me ha asignado nada.

La Supervisora ejerce presión discriminadamente todo el tiempo, lo que altera mi estado de ánimo y crea un ambiente hostil. La Directora Interina de la Oficina de Recursos Humanos, Nichole M. Torres, se hace la desentendida a este patrón abusivo por parte de la supervisora.

Solicito a la Honorable Junta encuentre al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo y un cese y desista de continuar con dicha práctica."

Posición Escrita del Patrono

> "En virtud de los acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo, la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo debe desestimar la presente causa de acción carecer de jurisdicción sobre la materia, pues la empleada no siguió el Procedimiento para la Resolución de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en el Convenio Colectivo.
>
> La empleada viola el Artículo V, Derechos de Administración, Sección 1. Específicamente, la FCT reconoce el poder y la facultad que le confiere el Artículo 6 de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, y conocida como "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo" a la Presidenta de la Comisión para dirigir y controlar todas las operaciones y asuntos administrativos de la Comisión y que el derecho de controlar, supervisar y administrar las Oficina de la Comisión son funciones pertenecientes exclusivamente al Presidente de la Comisión son funciones pertenecientes exclusivamente al Presidente de la Comisión y que nada en el Convenio Colectivo vigente se debe interpretar en el sentido de privar a la Presidenta de sus derechos de administración. Procede la desestimación inmediata de la presente acción.

Posición Escrita Suplementaria del Patrono

> "Es menester dejar claro a este Foro que la querellante lo que está trayendo a su atención es su inconformidad con el desempeño de la supervisora, a la que no respeta y con la que no quiere trabajar. Se niega a acatar instrucciones y a realizar sus funciones. No obstante, nunca hizo una querella por ese asunto conforme los procesos establecidos y negociados. Es el Patrono, Comisión Industrial de Puerto Rico, a quien en primera instancia le hubiera correspondido dilucidar esta situación. Cabe señalar que la querellante exhibe un carácter mendaz y por tal motivo fue disciplinada (amonestación) conforme a derecho por la Comisión Industrial de Puerto Rico. Por lo cual, entendemos que es muy poca la credibilidad que este foro puede brindarle a sus escuetas, infundadas y vagas alegaciones, motivadas por su disgusto e insatisfacción con su supervisora y las labores que realizaba en la Sección de Licencias del Área de Recursos Humanos y en represalia al Patrono. La querellante desde el 28 de agosto de 2017, fue designada a trabajar en la Oficina de Administración, donde ocupa un puesto de Asistente Administrativo. Incluso estas mismas alegaciones han sido presentadas ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos."

VI. Análisis

Del análisis de la evidencia recopilada en el presente caso quedó demostrado que el Patrono no cometió práctica ilícita de trabajo ni violó el Convenio Colectivo. De la evidencia surgió que el 10 de mayo de 2017, la Sra. Nydia Febo Vázquez, Querellante presentó la misma controversia que nos ocupa ante la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo. La Querellante sometió la misma controversia que nos ocupa dos meses antes de haberla presentado ante la Junta de Relaciones del Trabajo. Además de la evidencia se desprende que la Sra. Nydia Febo Vázquez, Querellante no agotó los remedios contractuales estipulados en el Convenio Colectivo ya que no solicitó la intervención de la Unión para que se viera la controversia que nos ocupa a través del Procedimiento para la Resolución de Quejas, Agravios y Arbitraje como dispone el Convenio Colectivo en el Artículo XI, Sección 10, Tercer Nivel que dispone lo siguiente:

> ''La parte adversamente afectada por la determinación del Representante Designado por el Presidente podrá someter la queja o controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje en o antes de diez (10) días laborables subsiguientes a la fecha en que se le haya notificado la determinación del Segundo Nivel. Copia de la querella radicada al Negociado, se le entregará al Representante Designado por la CIPR, en un plazo de ocho (8) días siguientes a la radicación. Dicha copia se le enviará personalmente, por fax o por correo certificado."

Por otro lado, de la prueba presentada por las partes se desprende que la Sra. Nydia Febo Vázquez, Querellante presentó la misma controversia que nos ocupa ante el Tribunal de Primera Instancia, Caso Civil Número SJ2018CV0431, Nydia Febo Vázquez VS. Comisión Industrial de Puerto Rico sobre: Discrimen, Ideas Políticas; Discrimen Por Impedimento, Acomodo Razonable, Violación de Derechos Civiles; Represalias.

El Tribunal es claro en cuanto a que las partes deben agotar los remedios contractuales:

> "Este Tribunal no ha titubeado en poner en vigor el requisito de agotamiento de remedios contractuales que

> presupone una intervención de la Junta. Véase, e.g; **Hermandad Unión de Empleados v. F.S.E;** 112 D.P.R. 51, 53-54 (1982); **San Juan Mercantille Corp. v. J.R.T. 104 D.P.R.** 86 (1975). Similarmente, hemos determinado que las partes deben agotar los remedios contractuales aún antes de acudir a los tribunales, salvo que exista justa causa. **Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila**, supra, pág. 234; **Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales,** 87 D.P.R. 118, 127.

De la prueba presentada por las partes surgió que la Sra. Nydia Febo Vázquez, Querellante ya no se encuentra laborando en la Sección de Licencias del Área de Recursos Humanos donde alegó discrimen de parte del Patrono. Quedó demostrado que la Querellante desde el 28 de agosto de 2017 fue designada a trabajar en la Oficina de Administración como Asistente Administrativo.

Quedó demostrado que la Querellante presentó la controversia que nos ocupa ante la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y ante el Tribunal de Primera Instancia Sala Superior de San Juan donde se dilucidó todo lo alegado por la Querellante cuando sometió el cargo ante este Foro, Junta de Relaciones de Puerto Rico. Quedó demostrado que el Patrono no incurrió en práctica ilícita de trabajo bajo la Ley 130, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

VII. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que el Patrono Querellado ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su Artículo 8, Sección 1, Inciso (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Ante esto, rehusamos expedir querella y determinamos desestimar el caso por falta de méritos.

En San Juan, Puerto Rico, a __28__ de septiembre de 2018.

Firmado

_____

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

VIII. Revisión ante la Junta en Pleno

Según dispone el Reglamento 7947, 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.

IX. Notificación

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

1. Sra. Nydia Febo Vázquez
   PO BOX 31080
   San Juan P.R. 00929

2. Lcda. Lourdes E. Rosado Acevedo
   PO Box 364466
   San Juan P.R. 00936 - 4466

En San Juan, Puerto Rico, a __1___ de octubre de 2018.

Firmado

_____
Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta