



**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:

**Corporación de Seguros Agrícolas**  
(Querellada)

-Y-

**Unión General de Trabajadores**  
(Querellante)

**CASO: CA-2015-79**

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**  
**2021 DJRT 14**

**1. Trasfondo**

El 6 de octubre de 2015, la Sra. Ermi Díaz Medina, Delegada de la Unión General de Trabajadores (en adelante querellante, UGT o unión), presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra la Corporación de Seguros Agrícolas (en adelante querellada, CSA o Patrono). Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (b), (c) y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada (en adelante Ley 130), consistente en violar los términos del Convenio Colectivo. En el cargo, al cual se le asignó el número de caso CA-2015-79, se alegó lo siguiente:

“El Patrono ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo al violar lo establecido en los Artículos 3, titulado Reconocimiento de la Unión, Artículo 6, titulado Derechos de la Administración, Sección 2 y el Artículo 39, titulado Disposiciones Generales, Sección 1 del Convenio Colectivo vigente.

El Agro. Carlos E. Irizarry Ruíz, Director Ejecutivo de la Corporación ha incurrido en un patrón de discrimen sistemático por activismo sindical contra la Sra. Ermi Díaz Medina, Delegada. El trato del Sr. Irizarry es totalmente diferente con la Sra. Díaz desde que esta es delegada de la Unión.

El Sr. Irizarry cuando hay reuniones ignora totalmente a la Sra. Díaz. Inclusive la Sra. Díaz ha realizado tareas de otro puesto y no se le ha pagado el diferencial que le

corresponde, no obstante a otros empleados sí. El Patrono está discriminando con la tenencia y condiciones de empleo de la Sra. Díaz Medina.

La actitud del Agro. Irizarry Ruiz es una clara violación a lo negociado por las partes en el Convenio Colectivo vigente al no reconocer a la Sra. Díaz Medina como Delegada de la UGT que es el representante exclusivo elegido por los empleados. Con ésta práctica el Agro. Irizarry busca desalentar a la matrícula de la Unión discriminar con su delegada la Sra. Díaz Medina.

Por todo lo antes expuesto le solicito a esta Honorable Junta que encuentre incurso al Patrono de violar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, ordene el cese y desista del discrimen sindical, reconozca los derechos y deberes de la representante de la Sra. Díaz Medina, Delegada tome las acciones pertinentes y proactivas que su ley orgánica le impone para logara la paz laboral, utilice los procedimientos necesarios para remediar dicho conflicto y luego imponga las sanciones, multas o penalidades que en derecho procedan.”

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. Al finalizar el análisis de los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso y a tenor con la disposición reglamentaria antes mencionada, la División de Investigaciones expidió el correspondiente Informe de Investigación. En dicho informe recomendó la expedición de querella.

Ante esto, el caso fue referido a la División Legal para la expedición de querella. La División Legal le notificó al querellante que estaría realizando una evaluación y análisis de sus reclamos con el propósito de expedir querella de entender que se había violado la Ley 130, determinar si era requerida la ampliación de la investigación o la reevaluación de la orden de expedir querella. Al finalizar su revisión y análisis de las alegaciones, emitió un informe en el cual recomendó que el cargo fuera desestimado. Tomando como base el referido informe, luego de evaluar el expediente y de conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento*

Número 7947, *supra*, la presidenta de esta Junta, 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 la desestimación.

## **II. Controversia**

**Determinar o resolver**, si el Patrono incurrió en discrimen sindical con respecto a la Sra. Ermi Díaz, Delegada de la UGT. De así haberlo hecho, si cometió práctica ilícita de trabajo y violó el Convenio Colectivo al no reconocer a la unión, a través de su Delegada.

## **III. Petición, súplica o remedio solicitado por la parte querellante**

**La querellante solicita**, a la Junta de Relaciones del Trabajo encuentre al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo, ordene el cese y desista del discrimen sindical y reconozca sus derechos y deberes.

## **IV. Relación de Hechos**

1. La Ley Núm. 12 de 12 de diciembre de 1966, creó la Corporación de Seguros Agrícolas (CSA) adscrita al Departamento de Agricultura de Puerto Rico. Se estableció que ésta será una corporación que se conocerá como "Corporación de Seguros Agrícolas de Puerto Rico", la cual tendrá personalidad jurídica separada y distinta del Gobierno de Puerto Rico y estará facultada para proveer seguros agrícolas a los agricultores contra pérdidas o daños a plantaciones, cosechas, animales y demás estructuras y equipo para usos agrícolas en fincas rústicas, causados por peligros naturales, tales como ciclones, sequías anormales y enfermedades incontrolables, cuando la Junta de Directores de la misma así lo entienda oportuno. La CSA es un patrono, a tenor con la Ley 130.

2. La Unión General de Trabajadores (UGT), luego de la celebración de un proceso eleccionario, el 14 de noviembre 2003, fue certificada por esta Junta como la representante exclusiva de los empleados de la CSA pertenecientes a la unidad apropiada determinada, a los fines de negociación colectiva, respecto a tipos de paga, salarios y otras condiciones de empleo. Se trata de una organización obrera, a tenor con la Ley 130.
3. El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia es el suscrito por las partes el 1ro de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2016, el cual, según su artículo 40, se extenderá de día en día después de su expiración mientras se estén negociando las modificaciones propuestas.
4. El 6 de octubre de 2015, la querellante presentó el cargo de epígrafe en el cual alegó que el patrono incurrió en discrimen sindical con respecto a la Sra. Ermi Díaz, Delegada de la UGT y que al así hacerlo cometió práctica ilícita de trabajo y violó el Convenio Colectivo al no reconocer a la unión, a través de su Delegada.
5. Los Artículos del Convenio Colectivo que la querellante citó en el Cargo, por entender que son los aplicables a la controversia, son el Artículo 3, Sección 1; Artículo 6, Sección 2; y Artículo 39, Sección 1.
6. De conformidad con el trámite correspondiente, el caso fue asignado a un investigador de relaciones laborales con instrucciones de investigar la controversia presentada en el Cargo de referencia y rendir un informe investigativo.
7. El 8 de octubre de 2015 se les envió una comunicación a las partes solicitándole sus respectivas posiciones. Ambas partes, cumplieron con lo solicitado. Un extracto de las referidas posiciones se relaciona en la parte V de este documento y su análisis será discutido más adelante.
8. Desde el 30 de marzo de 2016 hasta el 9 de diciembre de 2016 se tomaron varias declaraciones juradas a empleados de la CSA que tenían conocimiento de la controversia.

## V. Posición de las partes

### A. Posición de la Unión

“[...]”

La Corporación de Seguros Agrícolas (CSA) en la persona del Agrónomo Carlos E. Irizarry, Director Ejecutivo actual, viola la ley de la JRT al discriminar impunemente contra la Sra. Ermi D. Díaz Medina, quien funge como Técnico de Sistemas de Información en la División de Administración y Finanzas de la Corporación; y quien es nuestra delegada en dicha agencia. En el mes de septiembre de 2014, reanudamos la negociación con la CSA, luego de los acuerdos de la Ley 66, en ese entonces el Agrónomo Irizarry cuestionó la participación de la Sra. Ermi D. Díaz y se le aclaró que tanto ella como Jorge Sanabria, quien es el Delegado de la CSA en Adjuntas, son miembros de la mesa de Negociación, por lo que estarían participando con nosotros durante las reuniones. A partir de ese día comenzaron los roces con la compañera Díaz.

El 15 de abril de 2015, la señora Díaz le envió una comunicación al agrónomo Irizarry solicitándole se evalúe su caso para un posible diferencial por labor extraordinaria, ya que la señora Díaz lleva haciendo la tarea sin diferencial desde 2013, y recibiendo diferencial desde 2014, hasta que el agrónomo Irizarry llegó como Director Ejecutivo a la CSA. Cabe señalar que las tareas por las cuales se está solicitando el diferencial son de Contador I y las mismas son para cumplir con las monitorias externas de la CSA. Hay otros compañeros, como el Sr. Pedro Cortés, que realizan un trabajo extraordinario una (1) vez al mes y por eso le pagan un diferencial mensual y lo renuevan automáticamente, sin que medie comunicaciones como lo es el caso de la señora Díaz.

Tan reciente como el 2 de octubre de 2015, la Sra. Díaz volvió a solicitar el pago del diferencial por labor extraordinaria y hasta el momento no ha habido respuesta por parte del agrónomo Irizarry. Las funciones son de un puesto superior a de la compañera Díaz.

Previo a esta fecha se celebró una reunión con todos los empleados en la cual el agrónomo Irizarry se refirió a la empleada de mala manera increpándole y cito: “no hablé porque está amedrentando a los demás”. Esta acción obedece a que cada vez que el agrónomo Irizarry intenta hacer alguna acción con los trabajadores o que atenta con el trabajo que ellos realizan, la compañera le hace unos planteamientos según establece el convenio y se molesta. Prueba de ello ocurrió con el Sr. Jorge Sanabria, quien trabaja en Adjuntas. Este compañero tuvo que radicar una querrela para defender sus funciones, ya que las mismas estaban siendo usurpadas por la ayudante

especial del agrónomo Irizarry, la Sra. Betzaida Marengo. La situación se resolvió, no sin antes haber explicado a la sociedad las funciones de los unionados y las intervenciones indebidas externo a ellas. Esto creando más malestar y roce entre la administración por parte del agrónomo Irizarry y los miembros de la Unidad Apropiaada, más aún con la Delegada.

[...]

Actualmente la actitud y acciones del agrónomo Irizarry contra la señora Díaz, por ser delegada, rozan en no querer reconocer que la labor de la compañera es de envergadura y no necesariamente son funciones marginales, como quieren hacer creer.

[...]”

## **B. Posición del Patrono**

“1. [...] la Corporación de Seguros Agrícolas de Puerto Rico, en adelante CSA, ha reconocido y reconoce a la Unión como representante exclusivo de los empleados y compensa a éstos con los salarios y acuerdos llegado con éstos. La CSA bajo ninguna circunstancia discrimina de ninguna forma contra ningún empleado sea Unionado o no. La CSA no ha violentado ninguna Disposición General del Convenio Colectivo y los acuerdos alcanzados con los empleados y de ninguna forma están en conflicto con las Disposiciones de éste Convenio. Más aún, cuando son en beneficio económicos y directos para los empleados.

2. [...] a la Sra. Díaz se le han concedido diferenciales de sueldo por gestiones y funciones que están descritas en sus funciones colaterales o accesorias. Las mismas están definidas en sus funciones como un veinticinco por ciento de su labor y no empecé a ello se le brindó una compensación adicional por tal labor, siendo así favorecida por el Director. No empecé a lo anterior, la Sra. Díaz, durante el año 2014, realizó igual función de modo más rápido y eficiente, que en el año 2015, y por demorarse el doble del tiempo se le cesó en la compensación adicional concedida y en la designación del trabajo. Todo lo anterior, notificado previo al finalizar el mes de septiembre de 2015.

[...]

4. [...] la Sra. Díaz Medina, nunca ha sido ignorada por el patrono, se le reconoce su participación como delegada siempre que hay asuntos formales con los empleados unionados y la reunión sea para asuntos laborales, en los asuntos administrativos, la Sra. Díaz es tratada como los demás empleados. Se le han asignado tareas a la Sra. Díaz Medina, con su amplio diferencial, siendo estas funciones discutidas en sus hojas como Deberes Marginales, los cuales debe realizar sin derecho

a ningún diferencial. El Patrono mantiene un trato igual y no discriminatorio con todos sus empleados. Los empleados que consientes con la crisis fiscal del Gobierno de Puerto Rico y la que atraviesa CSA, y cooperan con tal situación con el Patrono son señalados por la Sra. Díaz, como que tales acciones interfieren con la función de esta como delegada de la Unión. La intención de la delegada Díaz, es intervenir en las decisiones administrativas del Patrono, protegidas por el Convenio Colectivo en su Artículo 6. Tratando ésta de interferir en todas las obligaciones, deberes y funciones de los demás empleados.

[...]

#### Defensas Afirmativas

1. Que la empleada ocupa un puesto de Técnico de Sistemas de Información. [...]
2. [...]
3. A la empleada el 1 de mayo de 2015 al 31 de julio de 2015, se le pagó un diferencial de \$300.00, por iguales funciones que las que realizó del 1 de abril de 2014 al 30 de junio de 2014. [...]
4. El mismo se extendió del 1 de agosto de 2015 al 30 de septiembre de 2015 de \$300.00 dólares. [...]
5. Los diferenciales eran por concepto de preparación de recibos de venta para que se pudiera emitir la póliza. Durante todo ese término que se le ofreció el privilegio de compensación adicional el cual esta descrito como parte de sus deberes.
6. Todo lo anterior fue por no tener el Patrono aprobado por la OGP autorización para ocupar el puesto de Contador. Debido a esto se le asignó a la Sra. Díaz, las funciones descritas en su Hoja de Deberes, con un acuerdo con ésta, del pago de los diferenciales antes indicados.
7. Que antes de concederse el diferencial del año 2015, se le ofreció a la empleada un diferencial para todo el año de \$250.00 mensuales, la que esta rechazó.
8. Que no empecé al rechazo de la empleada se le consideró para un período de 3 meses para los mismos deberes con diferencial de \$300.00 y luego se le concedió por otro período de 2 meses adicionales.
9. Que terminado el período al 30 de septiembre de 2015, la empleada no terminó sus labores asignadas, demorándose el doble de tiempo, que le tomó igual gestión en el año 2014, por lo que no se le extendió el diferencial. Situación conocida por la Sra. Díaz.
10. Que la empleada emitió carta el 2 de octubre de 2015, viernes donde informó que el miércoles anterior, no culminó su trabajo que ella misma había informado podía terminar en las fechas antes indicadas.
11. [...]
12. [...]
13. Que el patrono ha tratado de orientar a la Sra. Díaz, pero esta se niega a realizar sus labores marginales según dispuesto en su Hoja de Deberes.”

### C. Posición de la Sra. Ermi Díaz Medina

“Desde enero del 2014, yo estoy realizando trabajos de recaudador ya que desde enero del 2014 no hay nadie en ese puesto. Mi puesto es de pre-intervenciones, yo he estado ejerciendo los dos puestos. Anteriormente durante seis (6) mese el Sr. Melvin Zamora estuvo realizando el trabajo de julio a diciembre 2013 y a él le pagaban un diferencial de \$400.00. Tan pronto el termino yo seguí realizando el trabajo completo de recaudador y todo lo que conlleva el puesto. Cuando el Sr. Carlos Irizarry comenzó en la Corporación de Seguros Agrícolas volví hacer el acercamiento, ya que el director anterior no había tomado cartas en el asunto, el Sr. Irizarry comenzó en marzo 2014, él llegó a un acuerdo que únicamente se me iba a (sic) pagar por tres meses los cuales se me pagaron a razón de \$300.00, pero tan pronto pasaron los tres meses no me volvieron a pagar porque iban a reclutar a una persona que no se llegó hacer, el año siguiente lo mismo me pagaron tres meses más y se añadieron dos meses más porque estuvimos un mes sin sistema y todo el trabajo se atrasó y no reclutaban a nadie, yo responsablemente seguí realizando el trabajo. En el mes de julio 2016 comenzó el Sr. Raúl Vázquez Rosario en el puesto de recaudador, quien le está dando adiestramiento es esta servidora.

Se me debería en diferencial:

Enero hasta Marzo 2014 = \$ 900.00  
Agosto hasta Diciembre 2014 = \$ 1,500.00  
Enero hasta Abril 2015 = \$ 1,200.00  
Octubre hasta Diciembre 2015 = \$ 900.00  
Enero hasta Junio 2016 = \$ 1,800.00  
**Un total de \$ 6,300.00”**

### VI. 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:**
  - a. **Artículo 8, Sección (1), inciso (b)**

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

Inicie, constituya, establezca, domine, intervenga o intente iniciar, constituir, establecer, dominar o intervenir con la formación o administración de cualquier organización obrera, o contribuya a la misma con ayuda económica o de otra clase; Disponiéndose, que no se prohibirá a un patrono deducir suma alguna de dinero del salario, ganancias o ingresos de un empleado para el pago de cuotas a una organización obrera cuando tal deducción sea requerida en virtud de

los términos de un convenio colectivo celebrado entre el patrono y una organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera es el representante de una mayoría de sus empleados según lo provisto por el Artículo 5 (1) de esta ley en una unidad apropiada cubierta por tal convenio.

**b. Artículo 8, Sección (1), inciso (c)**

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

Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; Disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva.

**c. Artículo 8, Sección (1), inciso (f)**

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

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.

**2. Convenio Colectivo vigente desde el 1ro de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2016:**

**a. Artículo 3, Reconocimiento de la Unión, Sección 1:**

La Corporación reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada a los fines de negociar colectivamente respecto a tipo de compensación, salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo y procedimiento de quejas y agravios conformes a las certificaciones emitidas el 14 de noviembre 2003 por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso P-97-7-D-2001-1360.

**b. Artículo 6, Derechos de la Administración, Sección 2:**

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados por la Corporación de forma arbitraria o caprichosa contra empleado alguno con el propósito de discriminar contra los miembros de la Unión ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a este Convenio Colectivo.

**c. Artículo 11, Procedimiento de Querellas:**

ARTICULO 11  
PROCEDIMIENTO DE  
QUERELLAS

Sección 1: Con el fin de resolver en- forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio. Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización. *De igual forma las partes se comprometen a llevar a cabo un esfuerzo razonable* para resolver estas controversias entre ellos sin mediar elementos externos mediante el establecimiento de unos pasos o medios internos de consulta haciendo uso del diálogo genuino, honesto y de buena fe antes de recurrir al arbitraje. Las partes no podrán recurrir al arbitraje hasta tanto una controversia entre ellos se convierta en final.

Sección 2: Definición de querella

Una querella es cualquier controversia, disputa, queja, reclamación, presentada por escrito ya sea por un(a) empleado(a), por la Unión o por el Departamento, que concierne la interpretación, aplicación, definición o violación – en cualquier forma – de los términos de este Convenio Colectivo.

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre de querellante(s).
2. Clasificación del (de los) puesto(s) de querellante(s).
3. Departamento y/o lugar de trabajo de lo(s) querellante(s).
4. La fecha, hora, hechos y fundamentos que provocan el inicio de la querella.
5. El remedio solicitado por el empleado(a), la Unión o la Corporación
6. Disposición del convenio alegadamente violentada.

## 7. Fecha de radicación de la querella.

### Sección 3 - Procedimiento de Querellas

Todos los términos relacionados a la presentación de una querella en todas las etapas de este procedimiento; serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes. Consecuentemente, cualquier querella que no sea presentada dentro de los términos dispuesto a continuación en cada uno de los pasos, estará prescrita. No obstante lo anterior, las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos de procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querella o someterla directamente a arbitraje.

#### A. Primer Paso – Presentación de la Querella

Todas las querellas serán **resueltas** utilizando el procedimiento descrito a continuación:

1. La Unión, cualquier empleado(a) o grupo de empleados(as), incluidos(as) en la composición de la unidad apropiada que se considere perjudicado(a) por alguna acción deberá presentar su querella por escrito con acuse de recibo, a través del delegado(a), por sí mismo o por el oficial de la Unión correspondiente, al/la Director(a) y Supervisor(a) de su centro de trabajo dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja.
2. El/la Supervisor(a), Director(a) o Secretario(a) Auxiliar del área de trabajo del/la empleado(a) se reunirá con el/la querellante y con el/la delegado(a) y/o el/la representante de la Unión para dilucidar la querella o agravio y contestarán por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables de recibida la misma.
3. Si el/la Supervisor(a) Inmediato(a) ha contestado la querella y a juicio del empleado o de la Unión dicha contestación no es satisfactoria, el/la empleado(a) afectado(a) o grupo de empleados(as), a través del/la delegado(a) y/u oficial de la Unión recurrirá **al Segundo Paso – Comité de Conciliación**, descrito en la siguiente sección. **De no recibir contestación a la misma en el término establecido en el inciso anterior la querella se adjudicará a favor del (os/as) empleado(s/as).**

#### B. **SEGUNDO PASO- COMITÉ DE CONCILIACIÓN**

1. Si el/la empleado(a) querellante no quedare satisfecho con la decisión del/la supervisor(a) inmediato(a), el/la querellante podrá someter el asunto por sí mismo o por conducto del/la Delegado(a), de la Unión— por escrito y fechado— ante la consideración del Comité de Conciliación

dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor(a), Director(a) o Director Ejecutivo Auxiliar.

2. Se establecerá un Comité de Conciliación que intentará establecer puntos entendido entre la Corporación y la Unión. Será del interés de las partes evitar litigaciones ulteriores. La autoridad nominadora y el/la Presidente de la Unión determinará la composición de cada uno de sus representantes en el comité de conciliación y designarán por escrito a las personas autorizadas para recibir, registrar y custodiar los casos radicados en el segundo paso de este procedimiento.

3. Este Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) Representantes de la Unión y dos (2) representantes de la Corporación. Las querellas se verán en el orden de fecha en que fuesen radicadas a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerdan darle prioridad a alguna de las querellas pendientes. Las partes firmarán una resolución sobre el resultado de la reunión de conciliación la cual formará parte del expediente del caso. El acuerdo que emita el **Comité de Conciliación** será el final de la querella y se certificará el acuerdo por escrito.

4. Luego de llevar a cabo dicha reunión de conciliación, el Comité formulará su determinación de hecho y la notificará por escrito a las partes en un término no mayor de quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que se celebró la reunión conciliatoria. Las reuniones sólo se podrán suspender por causa debidamente justificada y se suspenderá mediante notificación escrita a la otra parte con no menos de cinco (5) días de anticipación, salvo por motivos de fuerza mayor. Inmediatamente, se seleccionará entre las partes una nueva fecha para reasignar la reunión del Comité a partir de la fecha en que se recibió la queja en el Comité de Conciliación. La querella quedará sin efecto si el/la empleado(a), luego de haber sido debidamente citado(a), se ausenta de la reunión del Comité sin causa justificada. Una vez presentado un asunto ante el Comité Conciliación, éste deberá ser atendido dentro del término de treinta (30) días.

### **TERCER PASO - ARBITRAJE NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN ARBITRAJE**

1. Si el Comité de Conciliación no llega a un acuerdo, las partes individualmente o conjuntamente, mediante sus representantes, podrán radicar por escrito una querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de diez (10) días laborables después de vencerse el término de treinta (30) días que tiene el comité para atender el asunto.
2. La parte que radique una querella ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, tendrá la obligación

- de notificarla a la otra parte, con acuse de recibo, copia fiel y exacta del escrito radicado dentro de un término no mayor de cinco (5) días laborables. El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por el Comité de Conciliación conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.
3. Las controversias serán sometidas al árbitro mediante un acuerdo de sumisión.
  4. El laudo que el árbitro emita será final, firme, obligatorio y conforme a derecho. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.
  5. Todos los términos de presentación y trámite de querrela en el tercer paso serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, a menos que medie justa causa fuerza mayor o acuerdo escrito entre las partes.

Sección 4- Procedimiento sobre querrelas de interpretación de Convenio surgidas por determinaciones adoptadas por, el (la) Director (a) de Recursos Humanos.

- A. Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación adoptada oficialmente por el (la) Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales que la unión entendiere que signifique una violación al Convenio no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 3 que antecede. En estos casos, la Unión podrá optar entre solicitar la reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a Arbitraje, todo dentro del término de cinco (5) días laborables establecido anteriormente a partir de la fecha en que fuere notificada oficialmente.
- B. Si optase por la reconsideración el nuevo término de cinco (5) días laborables comenzará a contar a partir de la fecha de recibo de la contestación oficial de El Departamento sobre el planteamiento de reconsideración. La Oficina de Recursos Humanos o la Autoridad Nominadora tendrá un máximo de diez (10) días para contestar la controversia.

Sección 5 -Términos y Comparecencias

- A. El tiempo utilizado por el delegado que actúe como representante de la Unión durante sus comparecencias ante la **Negociado de Conciliación y Arbitraje**, será acreditado como asunto oficial hasta un máximo de 7.5 horas diarias por día de sesión. El empleado delegado debe notificar a la Oficina de Recursos Humanos y a su supervisor(a) con al menos cinco (5) días de anticipación, para evitar que se afecten los servicios, y proveer una certificación de la Comisión que acredite su comparecencia. Una vez

finalizada la vista, el empleado delegado deberá regresar con prontitud a su área de trabajo.

- B. Las partes tendrán derecho a solicitar al árbitro que cite testigos pertinentes a la querella. La Unión deberá notificar a la Oficina de Recursos Humanos por lo menos cinco (5) días antes de la vista los testigos que utilizará, de manera que se pueda coordinar efectivamente la comparecencia de éstos sin que se afecten los servicios. A los empleados que sean citados como testigos no se le descontará el día de su licencia regular y se le acreditará como licencia para fines judiciales, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento de Personal de La Corporación de Seguros Agrícolas. De prevalecer el querellante en el foro de arbitraje, se le repondrá el tiempo invertido en la vista de arbitraje o se le pagará el salario que se le hubiese descontado en caso de que no tuviese balance disponible en su licencia de vacaciones. En el caso de querellas que sean citados a más de un querellante, estos tendrán derecho a la reposición del tiempo en la vista. Cuando se trate del mismo asunto.

**d. Artículo 39, Disposiciones Generales, Sección 1:**

La Corporación, sus empleados, la Unión y sus funciones se obligan a darse unos a los otros el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre empleados, la Corporación y la Unión para así asegurar la eficiencia en los servicios.

**3. Jurisprudencia del Tribunal Supremo:**

- a. Alberty v. Bco. Gub. de Fomento, 149 D.P.R. 655, 671 (1999)
- b. J.R.T. v. A.C.A.A., 107 D.P.R. 84 (1978)
- c. J.R.T. v. Junta de Administración de Muelle, Municipio de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988)
- d. Luce & Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. 425, 440 (1962)
- e. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 113 D.P.R. 986 (1993)
- f. Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond., res. en 30 de junio 2011, 182 D.P.R. 485 (2011), 2011 T.S.P.R. 102;
- g. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975) U.I.L de Ponce v. Dest. Serallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985)

**VII. Análisis**

En el presente caso el querellante alegó que el patrono cometió práctica ilícita al alegadamente violar lo establecido en el convenio colectivo en sus Artículos: 3 (Reconocimiento de Unión), 6 (Derechos de Administración) y 39 (Disposiciones Generales). Alegó que el Director Ejecutivo de la corporación ha incurrido en un patrón de discrimen sistemático por activismo sindical contra la Sra. Ermi Díaz Medina, Delegada de la unión. Expresó que lo anterior se demuestra cuando el

Director Ejecutivo ignora a la Sra. Díaz en reuniones y no le otorga un diferencial por realizar tareas de otro puesto, a diferencia de lo que sucede con otros empleados. Indicó que el trato hacia la Sra. Díaz ha cambiado desde que se convirtió en delegada de la unión.

De un análisis del expediente no se desprende evidencia de que el patrono haya cometido práctica ilícita. No surge que el patrono haya desalentado o discriminado en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo de la Sra. Díaz, Delegada de la querellante. De la prueba presentada por las partes no surge que el patrono le haya dado un trato distinto por ser delegada de la unión. Ni siquiera se hace referencia a la fecha en que la Sra. Díaz comenzó sus funciones como delegada de la unión y cómo alegadamente cambió el trato después de ese hecho.

De la evidencia presentada por las partes quedó demostrado que la controversia presentada ante este Organismo es principalmente una sobre la aplicación de un diferencial y el pago del mismo. Aún cuando existen otras alegaciones sobre la conducta del patrono contra la Sra. Díaz por su función como delegada, las mismas no cuentan con suficiente evidencia en el expediente como para ser probadas y muchas de ellas datan de un año o más con anterioridad a la presentación del Cargo. Se trata de referencias someras a intervenciones por parte del entonces director ejecutivo, al alegadamente impedir la participación de la empleada en reuniones o su intervención en las mismas. No obstante, dicha información no surge de las declaraciones juradas ni demás documentos que obran en el expediente. Meras alegaciones no constituyen prueba. **Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond.**, res. en 30 de junio 2011, 182 D.P.R. 485 (2011), 2011 T.S.P.R. 102; **Alberty v. Bco. Gub. de Fomento**, 149 D.P.R. 655, 671 (1999).

El Artículo 11 del Convenio Colectivo aplicable, *Procedimiento de Querellas*, dispone el proceso mediante el cual se solucionarías las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir del mismo. Dicho mecanismo era el acordado e indicado para solucionar la controversia sobre el diferencial de la Sra. Díaz y no la

Junta. No surge del expediente evidencia de que la querellante haya utilizado este mecanismo.

El Convenio Colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. **U.I.L de Ponce v. Dest. Serallés, Inc.**, 116 D.P.R. 348 (1985), y representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por tanto, el Convenio Colectivo regirá las controversias que en su aplicación puedan surgir. **J.R.T. v. Junta de Administración de Muelle, Municipio de Ponce**, 122 D.P.R. 318 (1988); **Luce & Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo**, 86 D.P.R. 425, 440 (1962).

Es por todos conocido que cuando existe un Convenio Colectivo en vigor y éste contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios o Arbitraje los mismos deben ser observados por todos los que intervienen en el campo de las Relaciones Obrero - patronales es decir, obreros, patronos, uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. **San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.**, 104 D.P.R. 86 (1975). En este caso, el Tribunal Supremo expresó:

“[...] Nuestra ley decretó la negociación colectiva con la esperanza de que fuese un procedimiento conducente a la paz industrial. Art. 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 L.P.R.A. sec. 62 . Los procedimientos de quejas y agravios y los comités constituidos para atender esos problemas tienen el propósito de que los mismos se resuelvan en forma ordenada y en sustitución de la conducta desordenada y del desastre de las huelgas. La ley reviste de interés público estos procedimientos y su propósito de eliminar en lo posible las disputas obreras. Art. 1 de la Ley Núm. 130 antes citada.

Ya en Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258 (1961), aclaramos que el convenio colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión. Bajo la vigencia de un convenio, según un patrono no puede hacer caso omiso de la unidad contratante y negociar individualmente con cada empleado por separado, tampoco puede el empleado desentenderse del convenio y actuar como si el mismo no existiese. Igualmente ocurre en lo referente a la dilucidación de los asuntos que deben ir a los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. Como dijimos en Rivera Adorno, supra, ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras. El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por

igual. En el mismo sentido véase, *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87 D.P.R. 118 (1963), a la pág. 124.

[...]

Para que nuestro ordenamiento de derecho laboral está informado por ese pensamiento consistente y sistemático al cual todo ordenamiento jurídico aspira, es necesario concluir que cuando existe un convenio colectivo y dicho convenio contiene cláusulas para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales.”

A esos efectos, la Junta ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. En el caso *J.R.T. v. A.C.A.A.*, 107 D.P.R. 84 (1978), el Tribunal Supremo expresó que:

“aún cuando la Junta de Relaciones del Trabajo tiene jurisdicción primaria y exclusiva para entender casos que envuelvan prácticas ilícitas del trabajo, dicho organismo ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales”.

En el caso *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 113 D.P.R. 986 (1993), el Tribunal Supremo indicó que:

[. . .]

La Junta de Relaciones del Trabajo ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. Esto significa que, antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el convenio colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, que la unión falte a su deber de justa representación”.

Como mencionamos anteriormente, el convenio colectivo aplicable en su Artículo 11, *Procedimiento de Querellas*, establece el mecanismo adecuado para procesar las controversias. Este es el que debió utilizar la querellante.

## VIII. 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, Incisos (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. Ante esto, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el caso.

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_\_\_29\_\_\_\_ de noviembre de 2021.

\_\_\_\_\_/firmado/\_\_\_\_\_  
Lcda. Nancy Berríos Díaz  
Presidenta

## IX. 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.

## X. Notificación

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por **correo electrónico y/o correo regular** copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Corporación de Seguros Agrícolas  
Apartado 9200  
San Juan, PR 00908-9200
2. Unión General de Trabajadores (UGT)  
PO Box 29247  
Estación 65 de Infantería  
Río Piedras, PR 00924
3. Lcda. Marlene Rodríguez Colón  
Directora División Legal  
[mrodriguez@jrt.pr.gov](mailto:mrodriguez@jrt.pr.gov)

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_\_\_\_ de noviembre de 2021.

\_\_\_\_\_/firmado/\_\_\_\_\_  
Liza F. López Pérez  
Secretaria Interina de la Junta