



**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:

Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio  
y Ramas Anexas de Puerto Rico  
(Querellada)

-Y-

Modesta Lozada Otero  
(Querellante)

**CASO: CA-2021-22**

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**  
2021 DJRT 11

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* la Presidenta de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

**Introducción del Cargo:**

El 25 de junio de 2021, la señora Modesta Lozada Otero, en adelante la querellante, presentó un (1) Cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas-Puertos, en adelante la querellada o la Unión. En el Cargo se anejó un escrito que detalla los hechos que se alegan. Este, fue firmado por su Representante Legal privado, el Lcdo. Javier Cabezudo De León.

El cargo imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Incisos (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar el convenio colectivo.

“Falta de representación adecuada:

1. El 26 de abril de 2021 nuestra cliente fue acosada de manera verbal por su supervisor, el Sr. Alberto Bermúdez. Ante dicha situación nuestra representada fue a presentar una queja con su delegado, el Sr. Luis Figueroa. Debido a esta

situación nuestra cliente sufrió graves daños emocionales que la llevaron a tratarse de manera ambulatoria en el Hospital Panamericano. Dicho delegado indicó que trabajaría el caso con Recursos Humanos, sin embargo, no realizó gestión alguna.

2. El delegado tampoco la orientó sobre sus derechos ni le informó que poseía una vista informal con Recursos Humanos sobre una querrela en su contra. Dicha querrela, fue por un alegado abandono de empleo.
3. A dicha vista nuestra cliente compareció, sin embargo, no fue orientada de sus derechos y mucho menos sobre las posibles consecuencias de la misma.
4. Al presente la unión no ha hecho nada en relaciona a la queja presentada por nuestra cliente, en torno al acoso y falta de respeto de parte del supervisor Alberto Bermúdez. Por tal razón, nuestra cliente se tiene que exponer a laboral de nuevo con el referido supervisor. Esta situación claramente alteraría de manera negativa la salud mental de la representada.”

#### **Relación de Hechos:**

La Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico es una corporación pública creada por la Ley Núm. 1 del 1 de enero de 2000, según enmendada. Está adscrita al Departamento de Transportación y Obras Públicas.

El propósito de su creación es desarrollar, mantener, operar y maximizar la utilización de transportación marítima desde el Este de Puerto Rico hacia las Islas Municipio de Vieques y Culebra, para que provean una infraestructura y servicio que promuevan el desarrollo turístico y económico sustentable de ambas islas Municipio. También tiene como misión desarrollar y operar el servicio de transporte marítimo de pasajeros en la Bahía de San Juan, incluyendo Cataño, Viejo San Juan y Hato Rey.

Los empleados de la Autoridad de Transporte Marítimo están representados por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas-Puertos. La Unión fue certificada por esta Honorable Junta. La Querellante pertenece a la unión querellada.

Como parte de los procesos investigativos, el 12 de julio de 2021 le notificamos el *Cargo* a todas las partes y le concedimos hasta el 9 de agosto de 2021 para que presentaran sus respectivas posiciones escritas.

Como cuestión de hecho;

- a) El 13 de mayo de 2021, la querellante fue citada por la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad de Transporte Marítimo para que ofreciera su versión de los hechos sobre unas ausencias sin notificar y sin justificación relacionadas a los días 19 al 23 de abril de 2021. El patrono le imputa a la querellante, haber violado el convenio colectivo vigente en su Artículo XLIII, titulado; Suspensiones Sumarias o Perentorias, Sección 4, incisos 16 y el Artículo XLV, titulado; Disposiciones Generales, Sección 9, Notificación Obligatoria de Ausencia.
- b) El 20 de mayo de 2021 el Sr. Jorge Droz Yapur, director ejecutivo de la Autoridad de Transporte Marítimo, emitió una determinación de la vista, que le fue notificada a la querellante, citamos:

“En la investigación realizada por la Autoridad, usted aceptó que no se excusó con su Supervisor inmediato la semana del 19 al 23 de abril de 2021. De hecho, su representación sindical expresó en la reunión que la norma dispuesta en el convenio colectivo era clara con respecto a las ausencias y que la empedada admitió su error. Su comportamiento no solo afecta el ordenamiento y el servicio público que se ofrece en esta agencia, sino que también se aparta de las normas establecidas en el convenio colectivo. Por consiguiente, y en virtud de las facultades de poderes que confieren y el derecho reservado a la ATM para disciplinar, le informamos que, queda usted suspendida de empleo y sueldo por quince (15) días laborables, efectivo al recibo de esta comunicación.

Usted podrá apelar esta determinación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de los quince (15) días laborables siguiente a esta determinación.”

- c) El 25 de junio de 2021, se presentó ante esta Junta el cargo que hoy nos ocupa.
- d) El 4 de agosto de 2021, la Unión radicó una apelación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos apelando la determinación del 20 de mayo de 2021 de la Autoridad de

Transporte Marítimo. Al momento, el Negociado de Conciliación y Arbitraje no ha adjudicado la controversia.

- e) Entre la Unión y la Autoridad de Transporte Marítimo existe un convenio colectivo el cual en su Artículo XXIX, titulado; Ajuste de Controversias, establece el mecanismo adecuado para procesar las controversias.

**Análisis:**

Como sabemos, 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. 104 D.P.R. 86 (1975).

En el caso J.R.T. v. A.C.A.A., 107 D.P.R. 84 (1978) se determinó 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”.

Dicha doctrina 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”. Martínez Rodríguez v. A.E.E. 113 D.P.R. 986 (1993).

Como mencionamos anteriormente, el convenio colectivo aplicable en su Artículo XXIX, titulado; Ajuste de Controversias, establece el mecanismo adecuado para procesar las controversias. Una vez se activa este procedimiento, las partes inician el proceso de una vista administrativa a la parte perjudicada y culmina con la activación del proceso de arbitraje.

En el caso que nos ocupa, el 4 de agosto de 2021 la unión que la representa radicó una apelación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Al momento que se emite este informe, se espera que el Negociado de Conciliación y Arbitraje adjudique esta controversia.

En el caso que nos ocupa, el 4 de agosto de 2021 la unión que representa a la Querellante radicó una apelación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos quien, al momento, no ha adjudicado la controversia. Por tal razón, hemos determinado no entrar en los méritos del presente caso debido a que no se ha culminado el procedimiento dispuesto en el Artículo XXIX, titulado; Ajuste de Controversias del Convenio Colectivo. Al presente, la controversia está siendo atendida por el foro competente, entiéndase el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

**POR TODO LO CUAL**, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por la doctrina de agotamiento de remedios contractuales.

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.

