



DIVULGACIÓN DE AVISO SOBRE  
DERECHOS DE LOS EMPLEADOS  
BAJO LA LEY 130

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA  
2006-05

### RESOLUCIÓN

La Ley Número 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, se promulgó con el propósito de promover los principios de la contratación colectiva y reducir al mínimo las causas de ciertas disputas obreras fomentando así la producción mediante la creación de esta Junta, entre otros. Su Artículo 4 define los derechos de los empleados; se especifican las prácticas ilícitas de trabajo de patronos y de organizaciones obreras y se delinean los procedimientos para hacer efectivos, a través de la Junta, tales propósitos y derechos.

A pesar del tiempo transcurrido desde que la Ley 130 se promulgó, hemos percibido que muchos trabajadores desconocen sus derechos según establecidos en nuestro estatuto habilitador.

La Junta considera como importante política pública que todos los empleados sindicados en Puerto Rico que están cubiertos por la Ley 130 conozcan sus derechos allí estatuidos. A tales fines se ha preparado un Aviso, el cual se aneja a la presente, con el propósito de que todos los patronos bajo nuestra jurisdicción lo hagan accesible a todos los trabajadores cubiertos por la Ley 130, supra.

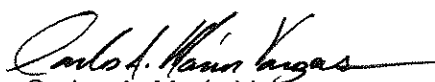
Por lo anterior,


### SE RESUELVE

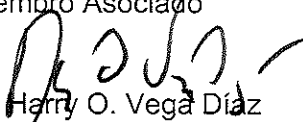
Instruir a la Secretaría de la Junta a que envíe a todos los patronos bajo nuestra jurisdicción copias del Aviso que se hace formar parte de esta Resolución Administrativa, a fin de que sean fijados en todas sus oficinas, de manera visible y accesible a sus empleados cubiertos por la Ley 130.

Instruir a la División de Investigaciones de la Junta a darle seguimiento al cumplimiento de lo aquí dispuesto.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de julio de 2006.

  
Lcdo. Carlos A. Marín Vargas  
Presidente

  
Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez  
Miembro Asociado

  
Sr. Harry O. Vega Díaz  
Miembro Asociado



**La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico** (Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada) garantiza y promueve los principios de la contratación colectiva reduciendo al mínimo las causas de ciertas disputas en las relaciones obreras patronales entre empleados, uniones y patronos salvaguardando de esta manera la paz laboral.

### DEBERES DE LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO

- Implantar en forma adecuada, eficaz e imparcial la política gubernamental con respecto a las relaciones obrero patronales.
- Promover la paz industrial protegiendo los derechos de los trabajadores a organizarse, colaborar con organizaciones obreras, llevar a cabo actividades concertadas y negociar colectivamente por medio de representantes electos.
- Ayudar, discrecionalmente, a hacer cumplir laudos de arbitraje.
- Investigar, procesar y adjudicar:
  - a. controversias de representación sindical determinando quiénes son patronos, estructurando y modificando las unidades apropiadas para la negociación, celebrando elecciones y certificando a las organizaciones obreras.
  - b. controversias de prácticas ilícitas de trabajo
  - c. controversias en torno a la Carta de Derechos de los empleados bajo la Ley 333.

### SERÁ PRÁCTICA ILÍCITA DE TRABAJO EL QUE UN PATRONO, ACTUANDO INDIVIDUALMENTE O CONCERTADAMENTE CON OTROS:

- Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo.
  - 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.
  - Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tendencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal.
  - Rehúse negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva.
  - Negociar o hacer un convenio colectivo con un representante para fines de negociación colectiva que no represente una mayoría de los empleados en una unidad apropiada para la negociación colectiva.
  - Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo.
  - Deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente de sus empleados,
- haciendo tales comentarios o declaraciones y asumiendo tal conducta que tiendan a cohesionar, restringir, desalentar o impedir que sus empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente según las disposiciones de la Ley.
- Despida o discrimine de otra manera contra un empleado porque haya radicado cargos o haya suministrado información o testimonio bajo las disposiciones de la Ley.
  - Deje de emplear o reponer a su antigua posición y de no existir ésta a otra posición sustancialmente equivalente a la anterior, a un empleado despedido en violación al Artículo 8 (2) (b).
  - Despida o discrimine de otra manera contra un supervisor porque éste se negare a ayudar, participar en o de otra manera realizar, directa o indirectamente, gestiones en interés de un patrono, en la comisión de una práctica ilícita de trabajo tal y como se define en la Ley.
  - Suspenda o demuestre la intención de suspender los pagos por concepto de seguro y planes médicos de los empleados y dependientes de éstos, mientras se esté negociando un nuevo convenio colectivo o durante la huelga, siempre que haya mediado previamente una petición escrita al patrono por parte de la unión que los represente para que aquél continúe efectuando los referidos pagos.

### SERÁ PRÁCTICA ILÍCITA DE TRABAJO EL QUE UNA ORGANIZACIÓN OBRERA, 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.
- Excluya o suspenda injustificadamente de la matrícula de una organización obrera a cualquiera empleado en una unidad de negociación colectiva y en cuya representación la organización obrera haya firmado un convenio de afiliación total, o de mantenimiento de matrícula de la unión.

De entender usted que se ha incurrido en alguna de las prácticas ilícitas antes mencionadas, favor de comunicarse con la Junta de Relaciones del Trabajo, División de Investigaciones al 787-725-3535, ó visitar nuestras facilidades ubicadas en la Ave. Ponce de León #1507 Edificio Stop 22, Santurce, Puerto Rico.

  
LCDO. CARLOS A. MARÍN VARGAS, PRESIDENTE