



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:

CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES
(Querellada)

-Y-

SUIZA DAIRY, INC.
(Querellante)

CASO: CA-2013-56 E-01
2018 DJRT 54

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

1. Trasfondo

El 12 de septiembre de 2013, la Lcda. Patricia Silva, Representante Legal del Patrono, en adelante la Querellante, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Unión Central General de Trabajadores. El cargo fue enmendado el 20 de marzo de 2014. Le imputó a la unión la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) 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 agosto de 2013, la Central de Trabajadores ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo, en violación al Artículo 8 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de P.R. a través de su representante José Budet, al violar el Artículo XXXIV, sobre Huelgas y Cierre mediante las amenazas escritas realizadas a estos fines.

La CGT ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo, en violación al ART. 8 (2) (a), a través de su representante José Budet, al violar el Art. VI- Representante y Delegados de la Unión – al insistir en no cumplir con el procedimiento establecido en la Secc. 8 de dicho artículo.

La CGT ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo al no seguir lo establecido en el Artículo VII- Procedimiento Quejas y Agravios e insistir en llevar a cabo acciones concertadas en violación a dicho artículo y el artículo de no huelga.

Debido a la acción ilegal de la Unión el patrono tuvo pérdidas significativas por lo cual solicitamos de esta Honorable Junta que encuentre incurso a la Unión en las Prácticas Ilícitas antes mencionadas, ordene el cese y

desista de las mismas, con el fiel cumplimiento del convenio colectivo vigente, solicitamos se le imponga las sanciones, multas o penalidades correspondientes, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

De conformidad con la Sección 6, 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 interina de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

II. Controversia

Determinar o resolver, si la Unión llevó a cabo actividades concertadas o huelga en las facilidades del Patrono y de haberlo hecho, si cometió práctica ilícita.

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

La querellante solicita, a la Junta de Relaciones del Trabajo encuentre a la Unión incurso de cometer práctica ilícita de trabajo y se le ordene un cese y desista de continuar con dicha práctica.

IV. Relación de Hechos

1. La Suiza Dairy es una Compañía Privada que produce y distribuye leche, jugos, quesos, yogurt, frutas y bebidas. Esta compañía privada fue fundada en el 1942 en los Estados Unidos y está establecida en Puerto Rico.
2. La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión Central General de Trabajadores.
3. El 17 de septiembre de 2013, la Sra. Nohemi D. Rodríguez Rosa, Exdirectora de la División de Investigaciones le envió una carta a las partes solicitándole hacer las gestiones pertinentes para presentar la Posición Escrita. Se le concedió un término a vencer el 8 de octubre de 2013 para presentar lo requerido.
4. El 10 de octubre de 2013, la Lcda. Patricia Silva Musalem, Representante Legal del Patrono presentó la Posición Escrita.

5. El 18 de octubre de 2013, la Sra. Nohemi Rodríguez Rosa, Exdirectora de la División de Investigaciones le envió una carta al Lcdo. Ricardo Santos, Representante Legal de la Unión concediéndole una prórroga para presentar la Posición Escrita. Se le concedió una prórroga a vencer el 22 de octubre de 2013.
6. El 21 de marzo de 2014 la Sra. Nohemi Rodríguez Rosa, Exdirectora de la División de Investigaciones le envió una carta a la Lcda. Patricia Silva Musalem, Representante Legal del Patrono concediéndole un término a vencer el 7 de abril de 2014 para presentar la Posición Escrita del Cargo Enmendado.
7. El 28 de marzo de 2014, la Lcda. Patricia Silva Musalem, Representante Legal del Patrono envió una carta a nuestras oficinas donde informó que sostenían su posición con relación a la enmienda del cargo la cual fue presentada el 7 de octubre de 2013.
8. El 7 de abril de 2014, el Lcdo. Ricardo Santos, Representante Legal de la Unión Presentó la Posición Escrita del Cargo Enmendado.
9. El 17 de julio de 2014, el Sr. Manuel Velázquez López, Director de Recursos Humanos se presentó a nuestras oficinas a prestar declaración jurada.
10. El 23 de abril de 2018, la Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli, Presidenta Interina re asignó el caso a otra investigadora.
11. El 17 de octubre de 2018, la investigadora le envió una carta al Lcdo. José Álvarez Allende, Representante Legal del Patrono concediéndole un término para notificar la nueva representación Legal del caso de epígrafe. Se le concedió un término a vencer el 26 de octubre de 2018.

V. Posición de las partes

Posición Escrita de la Unión

“La Central General de Trabajadores le ha indicado a Suiza en varias instancias que, determinadas violaciones a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, podrían dar paso a que la CGT ejerza su derecho a la

huelga. Sin embargo, entendemos que es especulativo referirnos a éste asunto, ya que el patrono ni tan siquiera hace referencia en el cargo a las alegadas comunicaciones amenazantes.

Sin embargo, podemos dar cuenta, de un incidente ocurrido en o alrededor del 3 de septiembre de 2013. En dicha fecha el Sr. José Budet, representante de la CGT, acudió al taller de Juncos de Suiza. Al llegar al portón del taller, se identificó con el guardia de seguridad y le suministró su licencia de conducir. Éste le concedió el paso y el Sr. Budet procedió a dirigirse al lugar que se proponía visitar, que era el taller de mecánica.

A mitad de camino, otro guardia de seguridad, le salió al paso de forma violenta, y aproximándose a muy corta distancia de su persona se dispuso a sacarlo de la propiedad a la fuerza. Mediante el diálogo, el Sr. Budet lo convenció de que llamara al Director de Recursos Humanos para clarificar el asunto. El guardia hace un acto en el que parece que se comunica con el Director de Recursos Humanos y le dice al Sr. Budet que por instrucciones del Director de Recursos Humanos tenía que sacarlo de la propiedad de cualquier forma.

En ese momento, el Sr. Budet le advirtió que él tenía derecho de estar allí a base de lo establecido en la Ley y en el Convenio. Sin embargo, el guardia decidió llamar a la policía, por lo que el Sr. Budet se mantuvo a la espera de éstos para aclarar el asunto.

Al llegar los policías, estos inspeccionaron el área, hablaron con las partes y concluyeron que el Sr. Budet tenía razón de estar allí. A pesar del visto bueno de los policías, y por motivo de la dilación causada por el incidente, el Sr. Budet tuvo que retirarse del lugar a los pocos minutos de la intervención de la policía.

Es importante señalar que el objetivo de la visita del Sr. Budet al taller de Juncos se limitaba a poder observar personalmente las condiciones de trabajo del taller de mecánica. Esto, porque la CGT y el Patrono se encontraban discutiendo una serie de problemáticas que existía en dicha área referente a una “plaga” de changos en el lugar, que tanto por su presencia, como por la cantidad de excremento que arrojaban, hacía insalubre trabajar en el lugar.

A tales efectos, la visita del Sr. Budet no contemplaba hablar con ninguna persona ni afectar las labores. Solamente interesaba ver el lugar de trabajo para poder entender adecuadamente la problemática; ver los remedios que el patrono alegaba estaba implementando; y poder tener una perspectiva de cuáles serían los remedios adecuados para solucionar el problema. Vale la pena destacar que la problemática se resolvió con posterioridad a la visita, ya que

implementaron la sugerencia del Sr. Budet de instalar una tela metálica en el techo.”

Posición Escrita del Patrono del Cargo Enmendado

“Mediante numerosos correos electrónicos, la Unión ha violado este artículo llevando a cabo amenazas de acciones concertadas con el propósito de obligar al Patrono al cese y desista inmediato de alegadas violaciones de ley y del convenio colectivo. De igual forma, mediante dicha conducta ha violado el artículo sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios. A modo ilustrativo y no exhaustivo, se detallan varias instancias en las cuales la Unión ha insistido en recurrir a acciones concertadas, incluyendo la paralización de labores, violentando no solo el artículo sobre no huelga sino el de quejas y agravios.

Los correos electrónicos cursados por la Unión hablan por sí solos y de ellos se desprende claramente que la Unión en ningún momento ha realizado esfuerzos para evitar estas violaciones, conforme establece la Sección 2 del propio artículo de no huelga. A diferencia de la Unión, el Patrono en todo momento ha intentado resolver las quejas de la Unión mediante el diálogo y los procesos acordados.

Adviértase también, que las amenazas y promoción de acciones concertadas nacen por controversias relacionadas a la resolución de querellas y/o con respecto a varios asuntos sobre los cuales la Unión está en desacuerdo con el Patrono, alegando que éste ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo.

Así también, dichas actuaciones necesariamente conllevan la interrupción y/o limitación del rendimiento de los servicios de la Compañía. Ejemplo de esto es el comunicado circulado por la CGT a sus miembros donde convocan una reunión de urgencia en horas laborables y en claro menosprecio a la interrupción de los servicios de la compañía que dicha acción conllevaría.”

VI. Análisis

En el presente cargo, el patrono no fue específico en cuanto a los hechos que alegadamente constituyen violación al convenio y práctica ilícita. No obstante, la evidencia provista por las partes demostró que la Unión no realizó actividades concertadas en violación al convenio colectivo vigente entre las partes. Ante esto, no cometió práctica ilícita del trabajo. El Patrono alega que la unión, mediante correos electrónicos solicitó un cese y desista de continuar subcontratando

compañías privadas para realizar las labores de los empleados unionados que forman parte de la Unidad.

Surge del expediente que la Unión, mediante dichos correos electrónicos enviados al Sr. Manuel Velázquez López, Director de Recursos Humanos de Suiza Dairy, por el Sr. José Budet, Presidente de la Central General de Trabajadores se hicieron para tratar de llegar a unos acuerdos con el Patrono y proteger los derechos de los empleados en cuanto a salario y a sus condiciones de trabajo. De la misma Posición Escrita presentada por el Patrono se desprende que la Unión le solicitó al Patrono un cese y desista de continuar subcontractando a otras compañías privadas para realizar las labores de los empleados unionados que forman parte de la Unidad Apropriada establecida en el Convenio Colectivo. La subcontractación es contraria a lo establecido en el convenio.

Por otro lado, de la evidencia se desprende que la actuación de la Unión al enviar correos electrónicos al Patrono para informarle que llevarían a cabo manifestaciones no implica el que la Unión cometió una práctica ilícita del trabajo, ya que bajo la Constitución de Puerto Rico establece el derecho de los empleados unionados a llevar a cabo actividades concertadas. Como también lo establece la Ley 130, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Carta de Derechos establece lo siguiente:

“Sección 18. Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales.”

La Ley 130, (1945) Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico establece lo siguiente:

“§65. Derecho de empleados a organizarse y negociar.

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.”

Por otro lado, de la evidencia se desprende que la Unión convocó a una reunión extraordinaria a los empleados para buscar un remedio adecuado para tratar de solucionar la controversia donde los salarios y las condiciones de trabajo de los empleados estaban siendo afectados por el Patrono al otorgarle las labores de los empleados unionados que laboran como Vendedores a otros empleados de compañías privadas que no son empleados unionados y no forman parte de la unidad apropiada.

Con dicha actuación la Unión no cometió Práctica Ilícita de Trabajo bajo la Ley 130, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. La Unión cumplió con su deber de defender los derechos de los empleados unionados como dispone el Convenio Colectivo.

VIII. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que la Unión Querellada ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) 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 __8__ de noviembre de 2018.

Firmado

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

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 certificado** copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Lcdo. José Manuel Álvarez Allende
Sánchez Betances, Sifre
& Muñoz Noya, CSP
P.O. Box 364428
San Juan P.R. 00936-4428
2. Lcdo. Ricardo Santos Ortiz
Bufete Santos y Suárez
421 Avenida Muñoz Rivera
Midtown Condominios, Oficina B-1
Hato Rey P.R. 00918

En San Juan, Puerto Rico, a __9__ de noviembre de 2018.

Firmado

Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta