

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
COMISIÓN DE RELACIONES DEL TRABAJO DEL SERVICIO PÚBLICO

FEDERACIÓN DE MAESTROS
DE PUERTO RICO
Peticionado

v.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
Peticionaria

CASO NÚM:

INVESTIGADORA:

**SOLICITUD DE PRÁCTICA ILÍCITA Y
ORDEN PROVISIONAL**

ANTE LA HONORABLE COMISIÓN:

Comparece la Federación de Maestros de Puerto Rico por conducto de su representación legal que suscribe y respetuosamente EXPONE, ALEGA Y SOLICITA:

HECHOS INCONTROVERTIBLES

1. La Federación de Maestros de Puerto Rico, en adelante Federación, es la organización obrera que representa a los miembros de la unidad apropiada de empleados y empleadas docentes del Departamento de Educación, al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Publico, en adelante Ley 45.¹/
2. El Secretario de Educación, Rafael Aragunde Torres,

¹ Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1988, según enmendada, 3 LPRA Sec.1451 *et seq.*

emitió las cartas circulares Núm. 14-2006-2007 y 15-2006-2007, con fecha de 23 de febrero de 2007.

3. La carta Núm. 14, es sobre programación de asignaturas y requisitos de graduación.
4. La carta Núm. 15, está titulada: "Política Pública Sobre la Organización de las Escuelas Elementales y Secundarias del Departamento de Educación."
5. Anterior a estas cartas, el Departamento de Educación manejaba estos asuntos en una misma carta circular, aunque emitía cartas separadas para el nivel elemental y secundario. En este caso tanto la carta 14 como la 15, cubren todos los niveles de enseñanza.
6. Ambas cartas circulares disponen que tendrán efectividad inmediata. Además, se señala que derogan las cartas circulares Núm. 11-2002-03 y 12-2002-03.
7. Previo a la publicación de las cartas circulares Núm. 14-2006-07 y 15-2006-07, en adelante cartas 14 y 15 respectivamente, la Federación realizó varios esfuerzos formales para solicitar al Secretario de Educación, que antes de emitir las cartas circulares respecto a estos temas, se procediera a negociar los aspectos de la misma que incidieran en los términos y condiciones de empleo de los miembros de la unidad apropiada.
8. A modo de ejemplo, el Presidente de la Federación, Rafael

Feliciano Hernández le cursó varias cartas al Secretario de Educación, en la que le insta a negociar las cartas circulares de organización escolar, entre otros asuntos. Véase **Anejos I al VI.**²

9. El Secretario de Educación, mediante carta de 9 de marzo de 2007, respondió a la solicitud de la Federación con una clara carta de negativa a negociar sobre los asuntos tratados en las cartas circulares emitidas. Véase **Anejo VII.**
10. Actualmente, no existe un convenio colectivo firmado entre las partes, ya que el convenio venció en agosto de 2005. La extensión de la totalidad del convenio colectivo venció en mayo de 2006.
11. A pesar de la Decisión y Orden emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Caso Núm. CA-02-013/D-07-006, el Departamento ha alterado unilateralmente términos y condiciones de empleo de los miembros de la unidad apropiada, mediante la publicación y puesta en vigor de la carta circular.
12. Estos cambios de términos y condiciones de trabajo afectan directamente derechos adquiridos de los y las empleadas de la unidad apropiada.

² **ANEJO I**, carta de 8 de marzo de 2007; **ANEJO II**, carta de 2 de marzo de 2007; **ANEJO III**, carta de 23 de enero de 2007; **ANEJO IV**, carta de 16 de enero de 2007; **ANEJO V**, carta de 22 de febrero de 2006; **ANEJO VI**, carta de 1 de diciembre de 2003.

13. Las partes se encuentran actualmente negociando el nuevo convenio colectivo de la unidad apropiada.
14. Al presente, el Secretario de Educación no ha solicitado a la Federación de Maestros discutir la alteración de los términos y condiciones de empleo que se han afectado con la emisión de la carta circular.
15. Con fecha de 8 de marzo de 2007, el Secretario de Educación, emitió una carta a todo el personal administrativo y docente en la que señala lo siguiente:

"En el día de hoy fue publicada una información en la prensa del país relacionada a una decisión y orden emitida por la Comisión de relaciones del Trabajo del Servicio Público. Cabe señalar que se trata de una determinación de una querrela presentada en el año 2002 y que se relaciona con cartas circulares que datan de los años 2000-2001 y 2001-2002. La querrela originalmente presentada conlleva numerosas alegaciones, la FMPR prevaleció en sólo dos (2) señalamientos. El Departamento estará presentando los recursos que le asisten en ley para revisar esta determinación y agotará todos los medios que el estado de derecho le provee.

Debe quedar claro en todo el sistema que esta decisión y orden **en nada afecta la validez** de las Cartas Circulares 14, 15, 16 y 17-2006-2007, promulgadas recientemente. Por tanto, los procesos que rigen estas cartas circulares tienen que continuar llevándose a cabo con normalidad. Cualquier acción, individual o colectiva o concertada, que tenga como finalidad obstaculizar estos procesos deberá ser notificada de inmediato.

Agradeceré que se divulgue esta directriz a todo el personal concernido."

16. Adjunto a la comunicación antes mencionada, el

Secretario divulgó una comunicación, titulada Interpretación de Cartas Circulares del Departamento de Educación, en la que hace varios señalamientos que demuestran la crasa temeridad que la Agencia tiene sobre las decisiones de la Comisión. Véase **Anejo VIII**. Esto es así porque insiste en no negociar con la Federación términos y condiciones de trabajo, con el argumento de que las cartas circulares no son negociables. Además, alegan que al no existir convenio, no hay obligación de negociar estos asuntos.

DERECHOS ADQUIRIDOS AFECTADOS UNILATERALMENTE:

El **Anejo IX**, establece una relación de los cambios en los términos y condiciones de trabajo. En este anejo se compara las cartas circulares 14 y 15, con las que se derogaron directamente y las cartas anteriormente emitidas relativas al mismo asunto. Solicitamos que se considere como parte del presente texto la tabla comparativa del **Anejo IX**.

A continuación mencionamos los cambios más evidentes que afectan términos y condiciones de trabajo que la Ley 45 mandata a negociar. Estos cambios surgen con la implementación de las cartas circulares 14 y 15.

1. Las cartas circulares Núm. 11-2002-2003 y 12-2002-2003, consignaban las disposiciones del

Artículo XXIV, relativo a la Organización Escolar, del Convenio Colectivo entre las partes. Esto independientemente de la vigencia del mismo. En la nueva carta circular, esta consideración general no se menciona.

2. En el caso de las escuelas secundarias y de las primarias que ya lo hubieran incorporado, el pasado convenio colectivo y las pasadas cartas circulares de organización escolar garantizaban el periodo institucional de los y las empleadas de la unidad apropiada. En la nueva carta circular se elimina esta garantía unilateralmente.
3. Previo a la carta circular 15, el período de capacitación profesional era equivalente en cuanto a duración de tiempo a los demás periodos de clase. En la carta circular 15, se limita el mismo a 50 minutos.
4. Mediante la carta circular 15, el patrono añade funciones para realizar durante el período de capacitación profesional. Particularmente añade "orientar a padres, madres y encargados sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos y entrar datos sobre estudiantes al *Sistema de Información*

Estudiantil, entre otros." Algunas de estas funciones son propias del llamado periodo institucional. Con la eliminación de éste periodo, se pretende que el magisterio haga ambas tareas en un mismo periodo de 50 minutos. Esto no solo violenta derechos adquiridos, sino que obliga al magisterio a tener que llevarse el trabajo de capacitación a su hogar. Este trabajo en el hogar no es pagado por la Agencia, por lo que constituye una manera de enriquecimiento injusto a base del chantaje de no tener otra alternativa para preparar los cursos.

5. Como si el periodo de capacitación fuera uno de ocio, el patrono lo elimina tajantemente de las escuelas que operan en horario alterno.
6. Los y las maestras de Salón Recurso, que atienden a la niñez de educación especial, se les garantizaba anteriormente un tope de matrícula máximo de 25 estudiantes. En la carta circular 15, se deja en manos del supervisor de zona la determinación de cantidad de estudiantes. En los casos en que haya organización escolar alterna se elimina por completo este tope en.
7. Antes de la carta circular 15, se garantizaba que

cada maestro y maestra tendría un máximo de 5 sesiones de enseñanza. En la actual carta circular se abre la puerta para que se puedan imponer 6 sesiones de enseñanza.

8. Tanto las cartas circulares anteriores, como el convenio colectivo disponían del Comité de Organización Escolar. Este era el mecanismo negociado entre las partes para encarnar los principios democráticos en el proceso de organización escolar que la Ley Orgánica del Departamento de Educación persigue. A pesar de esto, el Departamento eliminó mediante omisión, dicho foro. Limitando así la participación magisterial a una pantomima de ratificación de la organización escolar, que en todo caso evoca a los "espacios democráticos" de una típica dictadura fascista.

Nos referimos específicamente al concepto "innovador" de democracia que apunta la nueva carta circular cuando señala que:

"Si el Consejo Escolar y la facultad se negaran a aprobar y ratificar una organización escolar luego de ser sometida para su evaluación y análisis, aún con evidencia de que cumple con la política pública establecida en esta carta, con los puestos autorizados por el director

regional, con la incorporación de las recomendaciones válidas y razonables del superintendente de escuelas, de los maestros y de los miembros del Consejo Escolar, **entonces la organización escolar quedará aprobada y ratificada al terminar el año escolar corriente.**" Énfasis suplido.

9. En abierta violación a la Ley federal conocida como American with Disabilities Act y la Ley de Prohibición de Discrimen Contra Personas con Impedimentos d, Ley 44 de 2 de julio de 1985, el Departamento elimina, contrario a la práctica y el uso y costumbre, el derecho a que se establezcan acomodados basados en reducción de matrícula por grupo, carga académica, horas de trabajo y responsabilidades inherentes al puesto. Ciertamente, no todo caso de acomodo razonable al amparo de las leyes mencionadas, amerita reducciones de las aquí descritas. Sin embargo, la prohibición absoluta de estas modalidades de acomodo, significa un desenfoco total de las leyes aplicables al no concebir la posibilidad de este tipo de acomodo razonable. Debemos enfatizar, que en la actualidad decenas de miembros de la unidad apropiada son acreedores de este derecho estatutario, por lo que la aplicación de esta norma representará un golpe a

derechos adquiridos esenciales.

10. Tanto en la carta circular 15, como en las anteriores, el patrono insiste en imponer un mínimo de 20 estudiantes por grupo, cuando conforme a lo resuelto por la Comisión en el caso CA-02-013/D-07-006, el mínimo debe ser de 15 estudiantes por grupo.
11. La carta circular 15, impone a los maestros y maestras de educación especial la carga de tener grupos de salón hogar. Esto no sólo representa una tarea adicional en cuanto a atender un periodo de salón hogar, sino que incluye el trabajo administrativo inherente de la gestión de salón hogar. Anteriormente, en reconocimiento a la excesiva carga de trabajo del sector de educación especial, se les eximía de esta tarea de salón hogar.
12. Al maestro y maestra de educación especial la nueva carta circular le sujeta el período de capacitación al mantra de que "no se afecten los servicios que reciben los estudiantes del programa." Esta violación de términos y condiciones de trabajo, fue reconocida en la Decisión y Orden del caso CA-02-013/D-07-006.

13. El criterio de asignación de cursos previo a las cartas circulares 14 y 15, estaba dispuesto en el convenio colectivo y se basaba en el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. La nueva carta circular lo elimina.

14. La nueva carta circular asigna deberes al magisterio sobre planes de emergencias.

Todos estos cambios atentan contra derechos adquiridos de los miembros de la unidad apropiada. Además, resultan ser términos y condiciones de trabajo que han sido reconocidos por el Departamento en la pasada negociación colectiva. Conforme a las definiciones de la Ley 45, todos estos derechos son materia mandatoria de negociación.

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR CON LA FEDERACIÓN:

La Ley 45, es el cuerpo legal que regula las relaciones obrero-patronales de la mayoría de los empleados públicos. Esta Ley concede el derecho a la negociación colectiva, y obliga a las agencias de gobiernos incluidas en la Ley a negociar los términos y condiciones de empleo de sus empleadas y empleados a través del representante exclusivo certificado por la Comisión. Específicamente se dispone lo siguiente:

"Los empleados disfrutarán del derecho a negociar con la agencia un convenio colectivo, a través de su representante exclusivo, en el que se discutan y acuerden disposiciones sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo y taller unionado. **La agencia viene obligada a negociar con el representante exclusivo las mencionadas disposiciones,** de conformidad con lo dispuesto en la siguiente Sección." 3 LPRA § 1451(j). Énfasis suplido.

Mas adelante, la Ley 45, prohíbe ciertas conductas de las agencias de gobierno, señalando lo que constituye prácticas ilícitas del trabajo. En lo pertinente al presente caso se dispone lo siguiente:

"Será práctica ilícita de la agencia o de cualquiera de sus representantes realizar o intentar realizar cualquiera de los siguientes actos:

- a) Intervenir, coartar o restringir a uno o más de sus empleados en relación con su decisión de ejercer o no los derechos reconocidos en este capítulo.
- b) Negarse a negociar de buena fe con un representante exclusivo debidamente certificado por la Comisión.
- c) Violar los términos de un convenio colectivo. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si el representante exclusivo con quien se firmó el convenio a su vez es hallado incurso en una violación del convenio o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.
- d)...
- e) Negarse a seguir y cumplir los procedimientos que establece la ley cuando surge un estancamiento.
- f) Negarse a someter las quejas, agravios y otras controversias que surjan con el

representante exclusivo a los procedimientos dispuestos en un convenio o en este capítulo, excepto en casos extraordinarios en que la Comisión puede entender directamente.

g)...

h)...

i) Estimular o desalentar a los empleados a unirse a cualquier organización sindical o a participar en las actividades de la misma mediante discriminación al emplear, despedir, conceder permanencia en el empleo o en relación a otros términos o condiciones de trabajo.

j) Deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente.

k) ...

Este esquema legal, protege a los y las empleadas públicas de acciones unilaterales del patrono en cuanto a cambios de términos y condiciones de trabajo. Más aún, la obligación que le impone a las agencias, junto al mecanismo de arbitraje compulsorio, mantienen el balance ante la desigualdad de poder en que se encuentra la clase obrera ante la prohibición a la huelga.

La Comisión recogió de una manera muy didáctica el alcance de la obligación a negociar en la siguiente cita:

"[A]quello que se conceptúa como un derecho adquirido en resumidas cuentas resulta ser el derecho que tienen sus empleados a disfrutar indefinidamente de algún término y condición de empleo específico, que el patrono no puede modificar por su cuenta sin antes consultar y negociar tal cambio con la unión que representa a sus empleados. Cualquier modificación unilateral de un patrono de un derecho adquirido de los

empleados resulta ser una practica ilícita del trabajo bajo la Sección 9.1(b), y consecuentemente una violación a la Sección 9.1(a) de la Ley; y si ese derecho adquirido está incluido como parte directa o indirecta de los derechos de los empleados establecidos en un convenio colectivo,... resultaría ser también una violación a la Sección 9.1(c).^{3/}

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió una controversia similar a la de autos en el caso de Condado Plaza Hotel & Casino v. Asociación de Empleados de Casinos de Puerto Rico, 149 DPR 347 (1999). En dicho caso el patrono implementó un programa para la detección de uso de sustancias controladas entre empleados de manera unilateral y en momentos en que no estaba vigente el convenio colectivo.

El Tribunal Supremo sostuvo la conclusión del árbitro que dilucidó inicialmente la controversia al señalar que:

"[a]tenor con la doctrina enunciada en el caso seminal de Johnson-Bateman Co., supra, el árbitro concluyó que las nuevas normas de seguridad y salud adoptadas por el patrono antes de firmar un Convenio Colectivo, eran objeto de negociación compulsoria debido a que establecían nuevas condiciones en el empleo."^{4/}

En el mismo caso se reitera la doctrina federal a los efectos de requerir ciertos criterios para aceptar la renuncia al derecho de negociar colectivamente por parte de la unión. Específicamente señala que:

³ Ver página 39 de la Decisión y Orden.

⁴ Condado Plaza Hotel & Casino v. Asociación de Empleados de Casinos de Puerto Rico, 149 DPR 347, 354 (1999).

"para que la renuncia sea válida, los tribunales han sido muy estrictos en exigir que la misma haya sido clara e inequívoca ("clear and unmistakable"). Por lo tanto, a menos que de la negociación colectiva surja claramente que ha mediado una renuncia consciente, inequívoca y expresa por parte de los representantes sindicales, los obreros no estarán, de ordinario, privados de los derechos a la negociación que les cobijan. Metropolitan Edison v. NLRB, supra, pág. 708; Perkins Machine Co. v. Local 223, 141 NLRB 98 (1963).⁵/

En el caso de autos, la Federación, contrario a renunciar este derecho, ha sido enérgica y consecuente en exigir la negociación de todos los términos y condiciones de empleo de sus miembros.

Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo la decisión de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso normativo de NLRB v. Katz, 369 US 736, (1962), donde se encontró al patrono incurso en práctica ilícita por ejercer cambios unilaterales en términos y condiciones de empleo.

El Supremo federal señaló al respecto lo siguiente:

"Unilateral action by an employer without prior discussion with the union does amount to a refusal to negotiate about the affected conditions of employment under negotiation, and must of necessity obstruct bargaining, contrary to the congressional policy. It will often disclose an unwillingness to agree with the union. It will rarely be justified by any reason of substance. It follows that the Board may hold such unilateral action to be an unfair labor practice in violation of 8 (a) (5), without also finding the employer guilty of over-all subjective bad faith."⁶/

⁵ Ibid. 355.

⁶ NLRB v. Katz, 369 US 736, 747.

En NLRB v. McClatchy Newspapers, el Tribunal de Circuito Federal de D.C, expresa lo siguiente:

A unilateral change not only violates the plain requirement that the parties bargain over "wages, hours, and other terms and conditions," but also injures the process of collective bargaining it self. "Such unilateral action minimizes the influence of organized bargaining. It interferes with the right of self-organization by emphasizing to the employees that there is no necessity for a collective bargaining agent."^{7/}

El reconocido tratado de derecho laboral, The Developing Labor Law, recoge el análisis reiterado por la NLRB, a en cuanto al deber de negociar al señalar que:

"The obligation to refrain from unilaterally changing terms and conditions of employment continues alter contract expiration and until good faith bargaining results in an impasse."^{8/}

A diferencia de la Ley Taft-Harley, la Ley 45, dispone de un mecanismo procesal para resolver los impasses en la negociación colectiva. Nos referimos al Artículo de la Ley 45 titulado "*Solución de estancamiento en las negociaciones - Procedimiento de conciliación y arbitraje*" 3 LPRA § 1451p, Este Artículo establece un procedimiento que finaliza ante un panel de árbitros para disponer finalmente de cualquier impasse en la negociación colectiva.

⁷ NLRB v. McClatchy Newspapers, 964 F. 2d 1153, 1162 (1992), (citando a May Dep't Stores Co. v. NLRB, 326 US 376, 385.

⁸ The developing Labor Law, Hardin, Patric. Cuarta edición, pág. 778. Ver nota al calce en donde se cita una extensa jurisprudencia al respecto.

Este procedimiento descarta toda posibilidad de que un patrono cubierto por la Ley 45, pueda imponer términos y condiciones de empleo unilateralmente, ya que en caso de no existir acuerdo en la negociación con la unión, lo que procede es dirimir la controversia ante el panel de arbitraje.

La Actitud temeraria del Departamento se refugia en la alegación de que las cartas circulares no son negociables por ser cuestiones de política pública. Nada más alejado de la realidad. La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se establece por leyes debidamente aprobadas. Un Secretario de Agencia no puede mediante directrices **crear política pública.**

Las cartas circulares, al igual que los reglamentos deben reiterar lo que ya está promulgado como política pública. Si mediante la emisión de un reglamento o carta circular, una agencia se aleja de la política pública, la misma es ilegal. En este caso la política pública esta plasmada en la Ley 45, y las acciones unilaterales del Departamento de Educación son violaciones a la misma.

PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD DE ORDEN PROVINCIONAL:

La Ley 45, faculta a la Comisión a emitir órdenes provisionales en casos extraordinarios en donde existe un caso *prima facie* de práctica ilícita en curso. A tales

efectos la Ley dispone o siguiente:

Cualquier agencia, representante exclusivo o persona interesada podrá, mediante la radicación de una querrela ante la Comisión, imputar la existencia de una práctica ilícita. Para ventilar tales cargos ante la Comisión se seguirá el siguiente procedimiento:

(a) La Comisión llevará a cabo una investigación de los cargos imputados y preparará un informe sobre la misma. Si la Comisión determina que no hay base para imputación de prácticas ilícitas, cerrará y archivará el caso mediante orden a esos efectos.

(b) **Si la Comisión determina que probablemente el imputado está incurriendo en una práctica ilícita y está causando grave daño a alguna parte afectada, podrá emitir una orden provisional de cesar y desistir y prescribir en ésta los términos y condiciones correctivos que considere necesarios.** Dentro de los cinco (5) días siguientes a la emisión de una orden de tal naturaleza, la Comisión deberá celebrar una audiencia en la que se resolverá si la orden emitida se hace permanente o se deja sin efecto. Las órdenes emitidas bajo este apartado serán notificadas a las partes en su sitio de negocio o por correo certificado a su última dirección conocida.

(c) Si la Comisión determina que hay base suficiente para la imputación de una práctica ilícita, pero que no se está causando grave daño a alguna de las partes, notificará al imputado la querrela conteniendo todos los cargos conjuntamente con una citación para comparecer a una audiencia que habrá de celebrarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de notificación. La citación a audiencia deberá contener el sitio, fecha y hora en que se llevará a cabo la misma. Copia de la notificación le será enviada a la persona, agencia o representante exclusivo que haya formulado los cargos ante la Comisión.⁹/ Énfasis suplido.

En el caso de la Ley Taft-Harley, se le confiere a la NLRB, un poder similar. Esta facultad de emitir ordenes provisionales *-injunctions-*, se hizo necesaria ante la

⁹ 3 LPRA § 1452c.

experiencia con la implementación de las leyes laborales federales. Refiriéndose a los estatutos federales que confieren este poder a la NLRB, en el tratado de derecho laboral antes citado se señala que:

Section 10(j), like its companion provision, Section 10(l), was enacted in 1947 in response to congressional recognition that because of the lengthy time of period of administrative proceedings before the Board in unfair labor practice cases, '[i]t has sometimes been possible for persons violating the Act to accomplish their illegal purpose before being placed under any legal restraint and thereby to make it impossible or not feasible to restore or preserve the status quo.'¹⁰/

Más adelante se reseña que las órdenes provisionales emitidas por la NLRB, son en su mayoría contra los patronos.

"In general, injunctions against employers are sought in those cases where the violations alleged in the complaint cannot be effectively remedied by a Board order entered in due course after many months (or even years) of litigation."¹¹/

En el caso de autos, ya hemos descrito detalladamente la prueba que sostiene los criterios para tener la convicción de encontrarnos ante un probable caso de práctica ilícita. Debemos pues, entrar a la procedencia de que se emita una orden provisional en donde se paralice el efecto de la carta circular aquí cuestionada.

El criterio central que nos refiere la Ley 45, para

¹⁰ The Developing Labor Law, pág. 2499-500, Supra. Citando S. Rep. No. 105, 80th Cong., 1st Sess. 27 (1947).

¹¹ Ibid. pág. 2505.

determinar si procede una orden provisional es el de "grave daño". En UNECADC v. Departamento de Corrección, CA-04-108/D-05-035, (confirmado por el Tribunal de Apelaciones y Certiorari al Supremo denegado), la Comisión expresa que:

"[l]o único que necesita la Comisión para emitir una Orden Provisional es que se nos presente evidencia *prima facie* de que existe la posibilidad de que se está causando o que se pueda causar un grave daño a causa de la acción o inacción del Querellado."^{12/}

Mas adelante la Comisión reconoce que:

"La alegación de de una posible usurpación de la representación exclusiva por una entidad que no es el representante exclusivo certificado por la Comisión es más que suficiente grave daño, tanto a la organización laboral que reclama el daño, como a su membresía."^{13/}

En el caso de autos, nos encontramos ante una violación masiva a los derechos de la Unión y de los miembros, además del principio de política pública de la negociación colectiva.

El Departamento de Educación, recientemente fue encontrado incurso en práctica ilícita por hechos similares a los de autos. La Decisión y Orden de la Comisión en el caso CA-02-013/D-07-006, trata particularmente sobre la imposición unilateral de términos y condiciones de trabajo, a través de la emisión de cartas circulares sobre organización escolar.

¹² Ver página 73.

¹³ Ver páginas 73-4.

En este caso, la Comisión definió con gran precisión el alcance de la negociación colectiva en cuanto a lo referente a derechos adquiridos, asunto que ya discutimos al inicio del escrito. El tracto procesal del caso que citamos es de suma importancia para entender que el Departamento está aprovechándose de la complejidad de la controversia y del tiempo que dura la litigación de este tipo de caso -incluyendo el trámite de revisión judicial-, para burlar la Ley 45, ya que apuestan a que cuando se resuelva el caso, ya sea académico el asunto en el sentido que antes de que se ponga en vigor la determinación administrativa de la Comisión, el Departamento puede derogar la carta circular y emitir una nueva.

Precisamente, algunas de las ordenes emitidas por la Comisión, quedaron en entre dicho, en la medida que las cláusulas de las cartas circulares anteriores fueron derogadas por la presente carta de organización escolar.

Esta dinámica de imposición de cambios unilaterales por parte del patrono, equivale a la misma **usurpación de la representación exclusiva**, que se expresa en UNECADC v. Departamento de Corrección, Supra, en cuanto al grave daño que ocasiona, al negar el derecho a la negociación colectiva. En este caso, en vez del patrono negociar con un tercero, está ignorando al representante exclusivo e

imponiendo unilateralmente los términos y condiciones de trabajo.

El grave daño reside además, en que no existe remedio ordinario que pueda restituir los daños ocasionados. En el caso de la Federación se lacera su derecho de representación exclusiva. También se menoscaba la confianza de sus miembros al darse la impresión de que la negociación colectiva no es un mecanismo útil ni adecuado para acordar los términos y condiciones de empleo.

En el caso de los miembros de la unidad apropiada, no es posible restituir, sin entrar en la valoración típica de un caso de daños y perjuicios en donde a todo se le asigna un valor económico, los derechos y términos y condiciones de trabajo que se alteran con la carta circular emitida.

Al estar ante un caso evidente de práctica ilícita y de ser una violación de gran magnitud por su grave daño, debemos considerar si el remedio ordinario de práctica ilícita -sin orden provisional- es adecuado.

En Puerto Rico se ha reconocido que la discusión de los casos de injunction, que un remedio no es adecuado cuando el remedio estatuido en los procedimientos ordinarios o judiciales o administrativos no es suficientemente rápido y eficaz para evitar que cuando se dicte la sentencia final el remedio concedido resulte

académico. También se ha considerado el criterio de que resultaría sumamente difícil precisar la cuantía de la compensación que habría de proporcionar un remedio adecuado. De igual forma se considera la situación en que el peticionario necesita obligar el cumplimiento específico de un contrato o necesita impedir su quebrantamiento.^{14/}

En este caso, la Federación reclama estas tres consideraciones que abonan al concepto de daño irreparable. Respetuosamente, entendemos que una determinación que advenga final y firme a favor de la Federación, se podría tornar académica en la medida en que el proceso de organización escolar debe ejecutarse en estos preciso momentos para que a mas tardar en el mes de mayo de 2007, se concluya.

Como ya hemos mencionado, resulta sumamente complicado ejecutar un remedio en el cual se afectan miles de maestros y maestras de toda la Isla. Por lo que, es preferible evitar que se consuma la violación de ley, a tener que remediar. El único remedio adecuado que exige la Federación es el cumplimiento con el deber de negociar y el respeto a los derechos adquiridos, todo lo demás son remedios legales que no necesariamente inciden en los daños ocasionados por la violación de tantos derechos adquiridos.

¹⁴ Recursos Extraordinarios, Rivé Rivera, David. Segunda Edición (1996) pág.18-9.

Finalmente, la Federación reconoce que no necesariamente, todos los asuntos tratados en las cartas circulares 14 y 15, son objeto de negociación. Sin embargo, en vista de que estamos ante un cuerpo de reglas que funcionan como una sola pieza, sería inadecuado ordenar la paralización de los efectos de ciertas cláusulas de estas cartas circulares, mientras otras quedan vigentes. Por lo que se solicita se emita la correspondiente orden provisional en la que se paralice la vigencia de la carta circular en su totalidad, hasta tanto se complete el trámite administrativo de práctica ilícita.

Se acompañan como parte del escrito las **cartas circulares 29 y 30 de 2000-2001,¹⁵ / 8 y 9 de 2001-2002,¹⁶ / 11 y 12-2002-2003,¹⁷ / y 14 y 15 de 2007-2008.¹⁸** Se solicita se tome conocimiento administrativo del **convenio colectivo** entre la Federación de Maestros y el Departamento de Educación de 2002-2005. Ponemos a disposición al **Profesor Rafael Feliciano Hernández, Presidente de la Federación de Maestros** para prestar testimonio bajo juramento sobre los hechos aquí mencionados y para cualquier otro asunto relacionado. Cualquier documento, testigo o asunto que la Comisión entienda que la Federación debe abordar para el

¹⁵ Véase ANEJOS X y XI respectivamente.

¹⁶ Véase ANEJOS X II y XIII respectivamente.

¹⁷ Véase ANEJOS X IV y XV respectivamente.

¹⁸ Véase ANEJOS X VI y XVII respectivamente.

curso adecuado de los procedimientos y de la solicitud que se hace, solicitamos se coordine con el suscribiente.

POR TODO LO CUAL, solicitamos respetuosamente que se proceda con emitir la correspondiente Querrela de Práctica Ilícita y Orden Provisional; paralizar los efectos de la cartas circulares 14 y 15 de 2007-2008; declarar incurso en práctica ilícita al Departamento de Educación; imponer severas sanciones económicas; y el pago de gastos, costas y honorarios a la Federación de Maestros.

San Juan, Puerto Rico a 13 de marzo de 2007.

CERTIFICO: Que habré de notificar en el día de hoy copia del presente al Secretario de Educación, Rafael Aragunde Torres; y a la Licenciada Jennifer Gleason Altieri, Directora de la División Legal del Departamento de Educación a la siguiente dirección postal: PO Box 190759, San Juan, Puerto Rico 00919-0759.

FEDERACIÓN DE MAESTROS
Urb. El Caribe 1572
Ave. Ponce de León
San Juan, Puerto Rico 00926
Tel. (787) 766-1818
Fax: (787) 274-8533

RICARDO SANTOS ORTIZ
DIRECTOR DIVISIÓN LEGAL
Colegiado Núm. 15256