

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES

-y-

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO

CASO NUM. CA-6560

D- 933

Ante: Sr. Héctor R. del Valle
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Luis E. Cruz Santos
Lcdo. Francisco Figueroa Vélez
Por el Patrono

Lcdo. Leonardo Llequis
Sr. José A. Salas
Por la Unión

Lcda. Irma Rodríguez Justiniano
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 28 de diciembre de 1983, el Oficial Examinador en el caso de epígrafe, Sr. Héctor R. del Valle, emitió su Informe en el cual nos recomienda que se encuentre incurso al patrono en la práctica ilícita de trabajo imputada, consistente en la violación del convenio colectivo. Dicho informe no fue excepcionado.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en el caso y por la presente las confirmamos por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno.

Luego de analizar el expediente completo del caso con la evidencia presentada, adoptamos en su totalidad el Informe del Oficial Examinador como nuestra Decisión y Orden final y al amparo del Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta emite la siguiente

O R D E N

La Autoridad Metropolitana de Autobuses, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo negociado con la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, particularmente en sus Artículos XXV y XXVI.

2. Llevar a cabo la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Fijar en sitios visibles a sus empleados unionados a la Hermandad, en coordinación con un Examinador de la Junta, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden, por un término de treinta (30) días consecutivos.

3. Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de junio de 1983.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia
Miembro Asociado

El Miembro Asociado, Lcdo. Luis Berríos Amadeo, no participó en este caso.

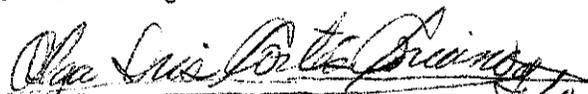
NOTIFICACION

Certifico: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

1- Lcdo. Leonardo Llequis
Edificio Banco Cooperativo
Oficina 304
Ave. Ponce de León 623
Hato Rey, Puerto Rico 00919

2- Lcdo. Luis E. Cruz Santos
P.O. Box 507
San Juan, Puerto Rico 00919

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de junio de 1983.


Olga Iris Cortés Coriano
Secretaria de la Junta



AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, la Autoridad Metropolitana de Autobuses, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo negociado con la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, particularmente sus Artículos XXV y XXVI.

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

Por: _____
Representante Título

Fecha: _____

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
San Juan, Puerto Rico



EN EL CASO DE:

AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES DE PUERTO RICO

- y -

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO

CASO NUM. CA-6560

Ante: Sr. Héctor R. del Valle
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Luis E. Cruz Santos
Lcdo. Francisco Figueroa Vélez
Por el Patrono

Lcdo. Leonardo Llequis
Sr. José A. Salas
Por la Unión

Lcda. Irma Rodríguez Justiniano
Por la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

Basándose en cargo radicado el 3 de julio de 1981^{1/} por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante denominada "la Unión", contra la Autoridad Metropolitana de Autobuses de Puerto Rico, en adelante denominada "el Patrono", la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada "la Junta", expidió querrela el 11 de diciembre de 1981^{2/} contra el patrono de epígrafe.

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

En la querella se alegó que a partir del 2 de julio de 1981 la parte querellada ha rehusado discutir en el Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje, la controversia surgida como consecuencia del cambio de horario del empleado Wilfredo Rivera Cruz. Fue a partir de esa misma fecha, la parte querellada también ha rehusado reunirse en la Junta Juzgadora para dilucidar el despido sumario de Wilfredo Rivera Cruz en contravención al Artículo XXV. Por cuanto aquél incurrió en una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{3/}

Copias del Cargo, Querella y Aviso de Audiencia fueron notificadas al patrono y a la parte querellante. El Presidente de la Junta, Lcdo. Luis P. Nevares Zavala, designó al que suscribe como Oficial Examinador en el caso de epígrafe.^{4/}

La contestación a la querella fue recibida el 12 de enero de 1982.^{5/} En la misma se alega que la parte querellada entiende que no rehusó a discutir el asunto en el Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje, porque el mismo estaba pendiente de dilucidarse ante el organismo federal y esta Junta. También nos indican que es menester llevar a conocimiento de esta Junta el hecho que estaba en controversia la interpretación de un estatuto federal y a la vez no estaba claro en el convenio colectivo el status del empleado Wilfredo Rivera Cruz sobre si era probatorio, permanente, transitorio o provisional.

3/ Ley 130 de 1945, según enmendada; 29 LPRA, Sec. 69(1)(f).

4/ Escrito E.

5/ Escrito F.

Que el patrono entendía en aquel entonces que el Sr. Wilfredo Rivera se encontraba en un período probatorio y, por lo tanto, para ordenar su suspensión no necesitaba reunir el Comité de Quejas y Agravios y Arbitraje ni la Junta Juzgadora. En adición, entendió la parte querellada que si se estaba ventilando el asunto ante el Sr. Mario Paoli del Departamento del Trabajo Federal, como cuestión de respeto, era menester esperar hasta que el asunto se resolviera en forma definitiva ante el foro federal.

Que el día 24 de junio de 1981, se celebró una vista relacionada con los cargos por abandono de servicio y desobedecer órdenes que le fueron imputados al empleado Wilfredo Rivera. En dicha vista estuvieron presentes por la Unión, los Sres. José A. Sala, Presidente, y Manuel Derieux, Terorero, y por la gerencia, Juan J. Merced, José M. Cardona y Ernesto Román. Se acordó suspender permanentemente a dicho empleado por haber incurrido en la falta de abandono de servicio y haber desobedecido la orden de su supervisor cuando aún se encontraba en un período probatorio.

Que Wilfredo Rivera fue cesanteado por no haber aprobado el período probatorio el 6 de julio de 1981. A partir de esa fecha el empleado presentó una querrela formal ante el Departamento del Trabajo Federal y tanto la Unión como la Autoridad fueron citadas a una vista ante el Sr. Mario Paoli, Administrador de Area, donde se determinó reponer al empleado a una posición igual o similar a la que éste ostentaba al ingresar al servicio militar. Efectivo el 16 de diciembre de 1981, se reinstaló con todos los derechos y beneficios a que como militar licenciado honorablemente le protegía. El 17 de diciembre de 1981 se autorizó el pago de todos los salarios dejados de percibir desde que fue cesanteado, beneficios y diferencial en sueldo.

Que la insistencia por parte de la Unión en querer proseguir la presente querrela resulta improcedente y en contra de la política pública en evitar procesar querellas frívolas. Que si esta Junta hubiese de otorgar algún remedio en favor del empleado, ya éste lo ha recibido como consecuencia de haberse clarificado los derechos que le correspondían como veterano bajo la Ley Federal.

La audiencia formal del caso se celebró el día 25 de marzo de 1982. A la misma compareció la querellante representada por la División Legal de la Junta y el patrono, representado por el Lcdo. Luis E. Cruz Santos.

En base de las alegaciones de la querrela, documentos y memorandos a ellos unidos y el convenio colectivo vigente, emito a continuación, las siguientes Conclusiones de Hecho, Análisis y Conclusiones de Derecho.

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una corporación pública que se dedica a proveer servicios de transportación a pasajeros y en cuyas operaciones utiliza empleados representados por la querellante.^{6/}

II.- La Querellante (Unión):

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, es una entidad que representa a empleados de la parte querrellada a los fines de contratación y negociación colectiva.^{7/}

6/ Escrito B, Alegación núm. 2.

7/ Escrito B, Alegación núm. 2.

III.- El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero-patronales entre el patrono y la unión se rigieron por un convenio colectivo cuya vigencia se extendía desde el 1 de junio de 1978 al 30 de junio de 1981.^{8/}

Dicho convenio colectivo contiene, entre otros, los siguientes artículos:

"ARTICULO I

DECLARACION DE PROPOSITOS

" ...

Por lo tanto, ambas partes se comprometen a no violar los términos de este Convenio. En caso de discrepancia en la interpretación de alguna de las cláusulas de este Convenio, la Autoridad y la Unión se comprometen irrevocablemente a discutir la misma para tratar de llegar a un entendido. De no ser posible llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, será mandatorio que el asunto se resuelva de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo XXVI titulado "Comité de Quejas y Agravios".

"ARTICULO IV

GARANTIA DE TRABAJO

...

J. La Autoridad garantiza a todos los empleados cubiertos por este Convenio una jornada regular diaria de trabajo de siete y media (7 1/2) horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas; igualmente garantiza una jornada regular semanal de trabajo de treinta y siete (37 - 1/2) horas de cinco (5) días consecutivos. El horario para los empleados no operacionales será de 7:30 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 p.m. a 4:00 p.m.

... "

"ARTICULO V

TALLER CERRADO

...

G. Toda persona aceptada para empleo por la Autoridad lo será en calidad de probatorio por tres (3) meses. Transcurrido el período probatorio, el empleado adquirirá su

status de permanencia. Los nombramientos probatorios podrán ser cancelados en cualquier momento si el trabajo del empleado no es satisfactorio para la Autoridad.

...."

"ARTICULO XV

LICENCIA SIN SUELDO Y/O LICENCIA MILITAR

...

B. Todo empleado cubierto por este Convenio que sea requerido para prestar servicios en las Fuerzas Armadas, o en caso de emergencia por la Guardia Nacional de Puerto Rico o la Defensa Civil, al regresar será repuesto por la Autoridad en su mismo empleo, o en su defecto se le asignará en una labor idéntica o similar a la que desempeñaba antes de ser llamado al servicio militar, otorgándosele todos los beneficios de salarios y demás conquistas de Convenio de acuerdo con su clasificación, disponiéndose que esta licencia no afectará su derecho de antigüedad."

"ARTICULO XXV

JUNTA JUZGADORA

A. Por la presente se crea una Junta Juzgadora compuesta de tres (3) miembros a ser designados como sigue: un miembro será nombrado por la Autoridad, otro por la Hermandad y el otro será nombrado por el Hon. Secretario del Trabajo de Puerto Rico.

La Junta antes establecida tendrá jurisdicción exclusiva para entender en los casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad. El fallo o decisión de la Junta será final, firme y obligatorio para las partes en todas las cuestiones de hecho y de derecho. En caso de que la Junta decreta la absolucíon de un empleado y ordene la reposición del mismo, tal reposición al empleo lleva consigo el pago de los salarios dejados de devengar por el empleado durante su suspensión y la acreditación de la licencia correspondiente a dicho período de su suspensión. Nada de lo aquí dispuesto impedirá que la Autoridad y la Hermandad puedan resolver la cuestión disciplinaria de común acuerdo, sin necesidad de llevar el asunto ante la Junta Juzgadora.

En los casos de la jurisdicción de la Junta Juzgadora nunca habrá suspensión del empleado, antes de verse su caso, salvo en los casos de robo, hurto y embriaguez. En todas las demás situaciones, la Autoridad o la Hermandad podrá radicar su caso ante la Junta Juzgadora en la forma o bajo los términos dispuestos aquí anteriormente.

...."

"ARTICULO XXVI

COMITE DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...."

IV.- Los Hechos:

El Sr. Wilfredo Rivera Cruz era empleado permanente, del patrono, cuando se enlista voluntariamente al ejército. El era un empleado de oficina (no operacional) cuyo horario, según negociado en el convenio colectivo, era de 7:30 A.M. a 4:00 P.M.^{9/}

El señor Rivera Cruz se licenció del ejército el día 4 de abril de 1981 y como una semana después fue a donde el patrono a solicitar su antiguo trabajo.^{10/} Comenzó a trabajar a principios del mes de mayo.^{11/}

La plaza que le ofreció el patrono fue la de empleado "at large" probatorio.^{12/} Cuando le ofrecen la misma él no la iba a aceptar, pero, la Unión le aconsejó que la aceptara y que más adelante bregarían su caso. En ese instante él la aceptó y también radicó una querrela en el Departamento del Trabajo Federal.^{13/} El señor Rivera Cruz le cuestionó esa plaza al Lcdo. Francisco Figueroa Vélez, Director de Relaciones Industriales, a lo que él le replicó que era la única que le podía ofrecer ya que no tenía disponible la plaza que había dejado antes de ir al ejército.^{14/}

^{9/} T. O. págs. 20-21; Exhibit C-I, Artículo IV, Apartado J.

^{10/} T. O. págs. 15 y 21; Exhibit P-I y F-2.

^{11/} T. O. págs. 40-41; Exhibit P-4.

^{12/} T. O. pág. 15; Exhibit P-3.

^{13/} T. O. págs. 10, 11, 15-16, 22, 51 y 58-59.

^{14/} T. O. págs. 24, 35 y 50.

La Unión, por su parte, entendía que el Patrono tenía que darle la plaza de oficinista permanente que él ostentaba antes de ir al ejército o una similar, pero no una diferente en la cual tuviera que pasar por un período probatorio. ^{15/}

Esta plaza de oficinista "at large" probatorio realizaba funciones duales de empleados de oficina y operacionales. ^{16/}

El convenio colectivo establece un horario fijo para los empleados no operacionales (de oficina) y un horario irregular para los empleados operacionales. ^{17/} Esta plaza, aún cuando realizaba funciones duales, se le otorgó al empleado con un horario de empleados no operacionales (de oficina), o sea, de 7:30 A.M. a 4:00 P.M. Esta plaza según se le otorgó al empleado no fue concebida en el convenio colectivo ya que los empleados de oficina no son "at large" y tienen un horario fijo como antes apunté. ^{18/} A modo de explicación, y sin caer en la redundancia, en este momento en que el empleado solicita su plaza, la que se le ofrece es esta plaza de oficinista "at large" con un horario fijo.

El Lcdo. Leonardo Llequis, representante legal de la Unión, declaró que él acordó con el patrono dejar al empleado en la plaza "at large" con el horario de empleados de oficina hasta que el Departamento del Trabajo Federal resolviera la cuestión. ^{19/}

^{15/} T. O. págs. 9, 22 y 51.

^{16/} T. O. pág. 21.

^{17/} Exhibit C-I, Artículo IV, Apartado J.

^{18/} T. O. págs. 50-51 y 58.

^{19/} T. O. págs. 8, 51 y 60; Exhibit P-1 y P-6.

En estos momentos tenemos ante nuestra consideración los primeros hechos que dan lugar a la controversia en el presente caso. Por un lado el patrono alega que no tiene disponible la plaza que dejó el señor Rivera Cruz y que por ser una nueva plaza la que va a ocupar, pues, entonces, debe pasar por un período probatorio. Por otro lado, la Unión alega que el empleado no tiene que pasar por el período probatorio por tratarse de un veterano del ejército el cual tenía derecho a una licencia militar. Que esta licencia le garantiza su derecho a su antigua plaza o a una similar. Al parecer las partes deciden dejar que el Departamento del Trabajo Federal resuelva la controversia surgida en vista de que el empleado estaba trabajando y que el Departamento es un foro que tiene capacidad para instar una acción por tales actos. (Ver exhibits en escolio Núm. 19.)

Luego de un mes y medio y sin haberse resuelto el planteamiento por el Departamento del Trabajo Federal, el patrono decide cambiarle el horario de trabajo al empleado. El patrono pretendía cambiarle el horario a uno de 12:30 P.M. a 9:00 P.M. el cual el empleado no aceptó. Este nuevo horario no fue trabajado por el empleado.^{20/}

El patrono, entonces, le imputa al empleado abandono de servicio y desobediencia de órdenes por no acatar el nuevo horario.^{21/} El 22 de junio de 1981 el señor Juan J. Merced, Supervisor del Almacén, citó al señor Wilfredo Rivera Cruz para una vista, por el cargo que se le imputa, a celebrarse el día 23 de junio, a las 9:00 de la mañana.^{22/} Por razones que

20/ T. O. pág. 23; Exhibits P-6 y F-3.

21/ T. O. págs. 70 y 72; Exhibits P-6 y F-3.

22/ Escrito F.

desconocemos la vista se celebró el día 24 de junio.^{23/} Durante esta vista surge la posición de la gerencia de que el empleado tenía que acatar la orden de cambio de horario porque él era un empleado probatorio y de no obedecer, tendrían que despedirlo. A lo que la Unión contesta que el empleado no era probatorio ya que él era uno permanente porque se había reintegrado del ejército y su status no había cambiado y que por lo tanto, no podían despedirlo.^{24/} La Unión entendía que había un impasse y que si el patrono deseaba despedir al empleado debía entonces citar para la Junta Juzgadora (Artículo XXV).^{25/} Ninguna de las dos partes citó para la Junta Juzgadora.^{26/}

El lro. de julio de 1981, el señor Antonio Kolthoff Benners, Jefe Negociado de Personal, notifica al señor Wilfredo Rivera Cruz y a la unión de que el nombramiento sería cancelado efectivo el día 6 de julio de 1981.^{27/} La razón para su despido fue porque el empleado no pasó el período probatorio.^{28/} Todo esto surgió como consecuencia del empleado no aceptar el nuevo horario de trabajo. El empleado recurre inmediatamente al Departamento del Trabajo Federal para notificar de que ha sido despedido. Primeramente él había ido a alegar que le habían dado una plaza de menor remuneración, y en la cual tenía que pasar un período probatorio, ahora estaba notificando su despido.

23/ T. O. pág. 72 y Escrito F-1.

24/ T. O. págs. 3, 17, 64 y 72.

25/ T. O. págs. 4-5 y 72-73.

26/ T. O. págs. 4, 51-54, 64 y 66-67.

27/ Exhibits P-4 y P-5.

28/ T. O. págs. 8, 35-36 y 49.

La Unión, por su parte, le comunica al Lcdo. Francisco Figueroa su intención de que se discuta la controversia ante el Comité de Quejas y Agravios.^{29/} El Lcdo. Figueroa, aún cuando no es miembro del Comité de Quejas y Agravios, es la persona que designa los representantes del patrono ante dicho Comité.^{30/}

Alegadamente el Lcdo. Figueroa no hizo caso a la petición porque entendía que no había controversia. A lo que la Unión procede a citarlos formalmente para constituir el Comité.^{31/}

La citación se entregó a la mano al Lcdo. Francisco Figueroa el jueves, 2 de julio de 1981, a las 2:30 P.M. La misma citaba a las partes para el siguiente día, a las 8:30 A.M. La Unión esperó durante la mañana los representantes del patrono, pero nunca llegaron. Alrededor de las 11:00 A.M. fueron a donde el Lcdo. Figueroa a inquirirle el por qué no había nombrado los representantes del patrono al Comité, a lo que el Lcdo. Figueroa le reiteró que no tenía que reunirse porque no existía controversia. Se alega que el patrono no contestó si deseaba una fecha alterna, lo único que se limitó a decir fue que no existía controversia.^{32/} Luego, durante la tarde de ese mismo día 3 de julio, procede la Unión a radicar, ante esta Junta, el cargo de que es objeto la presente querrela.^{33/}

Para finales de 1981 se reúnen en el Departamento del Trabajo Federal, por la Unión, los señores José A. Sala, Manuel Derieux y el Lcdo. Leonardo Llequis; por el patrono, el Lcdo. Francisco Figueroa, y, por el Departamento, los señores Carlos Santiago y

^{29/} T. O. pág. 5.

^{30/} T. O. pág. 14.

^{31/} T. O. pág. 6 y Exhibit U-1.

^{32/} T. O. pág. 15.

^{33/} T. O. págs. 6-7 y 12-13; Exhibit U-1.

Mario Paoli. Además, se encontraba presente el Sr. Wilfredo Rivera. En esa reunión se acordó que el patrono tenía que reinstalar al empleado en la posición que había dejado en el 1978, o sea, antes de ir al ejército, que era la de oficinista permanente y no como empleado "at large". Para el mes de diciembre, el patrono procedió a reinstalar al señor Rivera Cruz en dicha plaza pagándole en adición todos sus derechos económicos.^{34/} Se le pagó la cantidad de dinero dejada de devengar hasta la fecha de su restitución. Además, se le pagó la diferencia en salario por estar ocupando una plaza "at large" ya que el sueldo era menor que el de la plaza de oficinista, así también su antigüedad.^{35/}

La Unión se interesa en el presente caso porque el día 3 de julio de 1981 el patrono se negó a utilizar los mecanismos dispuestos en el convenio colectivo para la solución de disputas o controversias.^{36/}

V.- Análisis:

Se le ha imputado al patrono de epígrafe la violación al convenio colectivo en sus artículos sobre Junta Juzgadora y por negarse a agotar los remedios que provee el mismo para la solución de disputas y/o controversias. Por consiguiente, gira la controversia sobre si ésta es arbitrable y si el patrono se negó a arbitrar la misma. Además, debemos analizar si fue violado el artículo sobre Junta Juzgadora.

34/ T. O. págs. 11, 16, 20-21 y 38-39.

35/ T. O. págs. 44-47 y Escrito F.

36/ T. O. pág. 12.

Cuando se reemplaza al señor Wilfredo Rivera Cruz surge el primer problema el cual está presente durante el transcurso de todos los hechos que dan lugar a la presente querrela. El mismo era si dicho empleado era probatorio a la luz del convenio colectivo. Esta alegación está fundamentada en que, según se apunta en las conclusiones de hechos de este Informe, él era un empleado permanente antes de ir al ejército y cuando regresa, luego de licenciarse, tiene derecho a la plaza que había dejado o a una similar. En aquel entonces su querrela se amparaba más en la Ley Federal ^{37/} que en el propio convenio colectivo.

La Unión en esta primera etapa de la controversia donde se reemplaza al señor Rivera Cruz no insta acción alguna bajo el procedimiento establecido en el convenio colectivo aún cuando consideramos que si pudieron haber incidido o provocar que se iniciaran tales procedimientos.

Comenzaremos discutiendo si la Ley Federal antes citada provee para que se agoten los remedios del convenio colectivo ya que se trata de una controversia la cual está dentro de un campo reglamentado por la jurisdicción federal. La jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos nos han dicho que esta Ley Federal no impide que se agoten, y por ende, se aleguen, los beneficios o derechos que pueda tener un veterano bajo un convenio colectivo. ^{38/} Indica esta jurisprudencia que siempre y

^{37/} The Military Selective Service Act of 1967; Reemployment Rights Section, Public Law 93-508, December 3, 1974 as amended by Public Law 94-286, May 14, 1976; 38 USCA 2021 to 2026.

^{38/} Fishgold v. Sullivan Drydock and Repair Corporation, 328 U.S. 275 (1946); Trailmobile Company v. Whirls, 331 U.S. 40 (1947); Acronautical Lodge v. Campbell, 337 U.S. 521 (1949); Hulffman v. Ford Motor Company, 345 U.S. 330 (1953); Accardi v. The Pennsylvania Railroad Company, 383 U.S. 225 (1966). Ver Veterans' Reemployment Rights Handbook, U.S. Department of Labor, ed. 1970; Federal Practice Digest 2d., Vol. 3, sec. 118(7); see also Cumulative Annual Pocket Part 1981.

cuando los beneficios de un convenio colectivo sean iguales o mayores a los provistos por la Ley Federal se pueden agotar los remedios de dicho convenio sin necesariamente recurrir al Departamento del Trabajo Federal. El Tribunal reconoce también que aún cuando se agoten los remedios del foro federal todavía el veterano puede agotar los remedios del convenio en aquella parte que le sea en su provecho. También se indica que en caso de conflicto entre el estatuto federal y un convenio colectivo prevalecerá el primero sobre el segundo.

Por esta razón considero que la Unión pudo haber iniciado los procedimientos que le provee el convenio colectivo para solucionar las disputas. Claro está, pero la Unión decide conscientemente esperar que el foro federal resuelva la misma.

El patrono nos ha planteado que como se estaba ventilando el asunto ante el Sr. Mario Paoli, del Departamento del Trabajo Federal, como cuestión de respeto, era menester esperar hasta que el asunto se resolviera en forma definitiva ante el foro federal. Consideramos que no se le falta el respeto a este foro cuando la Unión requiere que se agoten los remedios del convenio colectivo no habiendo impedimento legal para que así se agoten como nos indica la jurisprudencia federal.

Ahora veamos si este planteamiento es arbitrable a la luz del convenio colectivo. Al cotejar el convenio colectivo encontramos que un empleado que esté en período probatorio, su nombramiento puede ser cancelado en cualquier momento sin tener derecho inclusive, a que se agoten los remedios del convenio para entender en su despido.^{39/} De otro lado, tenemos una cláusula del convenio referente a la licencia militar (Artículo XV), donde, similar al estatuto federal, se provee para que al

39/ Exhibit C-I, Artículo V, Inciso G.

reingresar al trabajo el empleado que sirve a las Fuerzas Armadas. se le otorgue una plaza o posición similar a la que había dejado. En estos momentos tenemos el primer planteamiento de si la plaza otorgada al señor Rivera Cruz es similar a la que él tenía antes de ir al ejército. En referencia a tener que pasar por un período probatorio y una posición de menor remuneración a la que él ostentaba. Considero que este empleado no era un empleado probatorio como comúnmente lo conocemos. Su planteamiento de que él no era probatorio es uno meritorio y el cual es arbitrable. Es arbitrable porque en su planteamiento él alegaba que era permanente, justificando esta aseveración en la Ley Federal, además de que el convenio colectivo también reglamentaba tales beneficios (licencia militar). Por lo que esta controversia que gira en torno a si es probatorio o no, es una que ataca la naturaleza del concepto y la definición de lo que es un empleado probatorio. Por cuanto considero que este planteamiento es arbitrable tanto a la luz de la Ley Federal porque permite que se arbitre como del convenio colectivo en su artículo sobre licencia militar el cual reglamenta esta situación de hechos.

Luego surge el cambio de horario el cual no es acatado por el empleado. La citación y vista preliminar, como parte de la cláusula de Junta Juzgadora, donde se discutió la insubordinación del señor Rivera Cruz. ^{40/} Se despide al empleado por no pasar el período probatorio y entonces finalmente la unión cita para el Comité de Quejas y Agravios.

Toda esta situación surge como consecuencia del status de probatorio que tenía el empleado. Aunque la Unión al citar al Comité concibe la controversia como una violación de convenio

colectivo por el patrono haber cambiado el horario de trabajo del empleado ^{41/} y lo del status probatorio como secuela de este primer planteamiento. ^{42/} Lo cual respetuosamente diferimos y entendemos que tanto el status de probatorio como el cambio de horario de trabajo son controversias hermanas en este caso aún cuando una posible violación esté tipificada en artículos distintos del convenio colectivo. ^{43/} Esto es una cuestión de enfoque de un planteamiento, lo cual es función de la Unión escoger y calibrar cual es la más apropiada. Nuestra función está limitada exclusivamente a decidir si la controversia, y no los enfoques que pueda tener, es arbitrable lo cual, a pesar de todo, considero que tanto la controversia surgida como los enfoques que se le puedan dar son arbitrables.

Resuelto el problema de la arbitrabilidad de la controversia nos queda por analizar si el Artículo XXV y XXVI fueron violados por la querellada. Veamos el funcionamiento del artículo sobre Junta Juzgadora. El mismo es creado para entender en casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad. En adición, nos dice en el apartado A que:

"En los casos de la jurisdicción de la Junta Juzgadora nunca habrá suspensión del empleado, antes de verse su caso, salvo en los casos de robo, hurto y embriaguez. En todas las demás situaciones, la Autoridad o la Hermandad podrá radicar su caso ante la Junta Juzgadora en la forma o bajo los términos dispuestos aquí anteriormente."

Al parecer las partes tienen por costumbre citar a una vista administrativa antes de ver los casos en la Junta Juzgadora, ^{44/} según sucedió en el presente caso. Fue el patrono quien citó

41/ Exhibit C-I, Artículo IV. Apartado J.

42/ T. O. págs. 4 y 51-52.

43/ Exhibit C-I, Artículo IV. Apartado J y Artículo XV.

44/ Escrito F-1.

para la vista porque el empleado se negó a acatar el cambio de horario de trabajo. Luego de la vista es que el patrono procede a despedirlo, pero, sin citar para Junta Juzgadora. Según el texto del párrafo antes citado, consideramos que la razón de ser de este artículo es que no se despidan a los empleados sin antes ver su caso ante esta Junta Juzgadora, salvo los casos que se mencionan de robo, hurto y embriaguez, los cuales en esta situación pueden ser despedidos o suspendidos y luego verse bajo el procedimiento del artículo. El caso del empleado Wilfredo Rivera no está dentro de estas tres excepciones sino dentro del marco general. Por lo que por ser el patrono quien habiendo iniciado el procedimiento bajo este artículo debió agotarlo sin despedir al empleado como se menciona en el mismo. Considero que la querellada violó las disposiciones referente a este artículo por no citar a la Junta Juzgadora y haber procedido a despedir al empleado.

Se alega como defensa por la querellada el que el señor Rivera Cruz se encontraba en un período probatorio y que por lo tanto, para ordenar su suspensión no necesitaba reunir el Comité de Quejas y Agravios, Arbitraje, ni la Junta Juzgadora. Este argumento no puede prevalecer porque es el patrono quien cita para la vista como parte del procedimiento de Junta Juzgadora. Entonces nos tenemos que preguntar por qué el patrono cita a una ^{45/} vista en este caso cuando se trataba de un empleado probatorio el cual no debía tener la protección del convenio colectivo. ^{46/} Además de que estando en controversia como apunta la querellada en su contestación, el status del empleado entonces procedía agotar los remedios del convenio colectivo.

^{45/} Escrito F-1.

^{46/} Exhibit C-1, Artículo V, Sección G.

Ante esta situación de que habiendo el patrono despedido al señor Rivera Cruz y de que no continuara el procedimiento establecido en el Artículo XXV, pues, no le queda otra alternativa a la Unión que de citar el caso para discutirlo bajo el procedimiento del artículo de solución de Quejas y Agravios (Artículo XXVI). Reconozco que la Unión puede citar para la Junta Juzgadora porque nada en el artículo se lo impide. Pero habiéndose despedido al empleado consideramos que el artículo sobre Junta Juzgadora no es el apropiado ya que el mismo establece que:

"En los casos de la jurisdicción de la Junta Juzgadora nunca habrá suspensión del empleado, antes de verse su caso, salvo..."

mientras que ya aquí había acontecido el despido del empleado.

La Junta Juzgadora es creada para entender en casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad. La Unión en estos momentos tiene varias posibles violaciones al convenio y, además, un despido. Las otras violaciones son hermanas del despido y entre ellas están la del status del empleado, si era permanente o probatorio; el cambio de horario el cual se estipuló en el convenio colectivo como que era fijo y la posibilidad también de que el patrono hubiera violado el artículo sobre Junta Juzgadora por despedir al empleado sin haber agotado este procedimiento. Aunque todas son controversias hermanas, es el Artículo sobre Quejas y Agravios el más apropiado para ventilarlas todas y no limitarse al artículo sobre Junta Juzgadora que entendería sobre el despido exclusivamente.

Además de que este artículo (Artículo XXVI) es uno general y más amplio en términos de su ámbito jurisdiccional. Al respecto nos dice el segundo párrafo del Artículo I del convenio colectivo:

"Por lo tanto ambas partes se comprometen a no violar los términos de este convenio. En caso de discrepancia en la interpretación de alguna de las cláusulas de este convenio, la Autoridad y la Unión se comprometen irrevocablemente a discutir la misma para tratar de llegar a un entendido. De no ser posible llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, será mandatorio que el asunto se resuelva de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo XXVI titulado 'Comité de Quejas y Agravios'."

Ante esta situación la Unión cita con prontitud para el Comité de Quejas y Agravios. La citación ^{47/} se entregó el día 2 de julio, a las 2:30 P.M., al Lcdo. Francisco Figueroa. En la misma la Unión, representada por su Presidente, citaba para el día siguiente a las 8:30 A.M. Reconozco que esta citación se hizo con demasiada prontitud, pero la misma se justificaba dada la situación de hechos. Se trataba del despido del Sr. Wilfredo Rivera Cruz, el cual el patrono tenía conocimiento de la situación de hechos ya que desde que se reinstala a su empleo se le habían hecho alegaciones respecto a su status. Esta citación se hizo por cuestión de forma porque el patrono en todo momento alegaba que el empleado era probatorio y no tenía que arbitrar la controversia. Tampoco el patrono presentó evidencia de que hubiera solicitado una posposición de dicha reunión.

Por el contrario, el patrono alega en la contestación a esta querrela que como el empleado se encontraba en período probatorio por lo tanto, se podía suspender sin necesidad de reunir la Junta Juzgadora ni el Comité de Quejas y Agravios. Este planteamiento, según el Sr. Manuel Derieux, ^{48/} fue el que se hizo previamente por parte del patrono cuando se le requirió que se reuniera el Comité de Quejas y Agravios y, además, cuando se reunieron en la vista preliminar. Inclusive, el Lcdo. Figueroa así mismo declaró

47/ Exhibit U-1.

48/ T. O. págs. 4-5 y 7-8.

que el empleado era probatorio y no procedía reunir el Comité de Quejas y Agravios.^{49/} Por lo que consideramos creíble el testimonio de los testigos de la querellante, además de que la contestación a la querrela así lo refleja,^{50/} en el sentido de que el patrono, representado por el Lcdo. Francisco Figueroa, se negó a reunir el Comité de Quejas y Agravios por la razón de que se trataba de un empleado probatorio. Por lo cual consideramos, según lo expresamos anteriormente, que esta controversia es arbitrable y que el patrono se negó a agotar los remedios que provee el convenio colectivo para la solución de disputas.^{51/}

El patrono también nos alega que en la vista preliminar se acordó suspender permanentemente, al empleado por abandono y desobediencia de órdenes. El patrono no nos ha convencido de que esto se hubiera acordado. En ningún momento hemos obtenido evidencia de que la Unión hubiera actuado de esta manera. Por el contrario, desde que se recluta al empleado, la Unión hace sus planteamientos al patrono e, inclusive, luego de haberse despedido cita al Comité de Quejas y Agravios. Si se hubiera acordado en esa vista la suspensión permanente, no creo que la Unión se hubiera molestado en citar al Comité y luego radicar el presente cargo.

También se alega que esta querrela es frívola porque el empleado se reinstaló con todos sus derechos económicos, y que el remedio que puede otorgar la Junta ya fue otorgado por el Departamento del Trabajo federal.

49/ T. O. págs. 37, 48 y 55.

50/ Escrito F, Núm. 4 (pág. 2).

51/ Sociedad Celia Ferrari, D-240, 4 DJRT 182 y Junta Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, 107 DPR 84.

Aún cuando el Departamento del Trabajo Federal otorgó un remedio no impide que nosotros analicemos si el patrono incurrió en una práctica ilícita de trabajo por negarse a seguir los procedimientos para la solución de controversias, y así emitirse la correspondiente orden de cese y desista. La política pública de la Ley es que se cumplan los convenios colectivos y, como parte de ésto, que se agoten los remedios que el mismo provee para así lograr la paz industrial.

En vista de que el Sr. Wilfredo Rivera Cruz fue reemplado y se le pagaron todos los beneficios económicos a que tenía derecho, no emitiremos recomendación respecto a los daños que ocasionó la práctica ilícita.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico y, en la prestación de sus servicios, utiliza los servicios de empleados, por lo que es "patrono" conforme el significado del Artículo 2, Secciones 2 y 11 de la Ley.

II.- La Unión:

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, es una organización que admite en su matrícula a trabajadores y los representa ante su patrono en relación con quejas y agravios, disputas, salarios y/o condiciones de empleo que, en este caso, es la Autoridad Metropolitana de Autobuses, por lo que constituye así una "organización obrera", según el significado del Artículo 2, Sección 10 de la Ley.

III.- La Práctica Ilícita:

El patrono violó los Artículos XXV y XXVI del convenio colectivo al rehusarse a discutir en el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje la controversia surgida con relación al cambio de horario del empleado Wilfredo Rivera Cruz. Además, rehusó reunirse en la Junta Juzgadora para dilucidar el despido de Wilfredo Rivera Cruz.

RECOMENDACION

A la luz de las anteriores Conclusiones de Hecho y Conclusiones de Derecho, recomendamos a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordene a la Autoridad Metropolitana de Autobuses, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios:

1.- Cesar y desistir de violar en lo futuro, el convenio colectivo negociado con la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico en sus Artículos XXV y XXVI.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

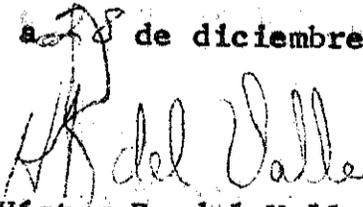
a) Fijar en sitios visibles de sus oficinas, en coordinación con un Examinador de la Junta, el Aviso que se une a este Informe. Dicho Aviso deberá permanecer fijado por un término de treinta (30) días consecutivos.

b) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los siguientes diez (10) días a partir de la fecha de notificación de la Decisión y Orden, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia de los casos a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones y objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la Exposición y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán derecho de contestarlas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como se dispone más adelante en el citado Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento deseara obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de diciembre de 1982.




Héctor R. del Valle
Oficial Examinador

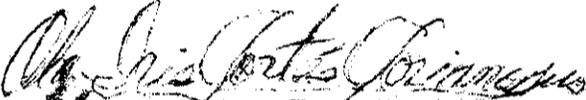
NOTIFICACION

CERTIFICO: Que he enviado copia del Informe del Oficial Examinador que antecede, por correo certificado, a:

1. Lcdo. Leonardo Llequis
Edif. Banco Cooperativo
Oficina 304
Ave. Ponce de León 623
Hato Rey, Puerto Rico 00919
2. Lcdo. Luis E. Cruz Santos
P. O. Box 507
San Juan, Puerto Rico 00919
3. Lcda. Irma Rodríguez Justiniano
Abogada - Div. Legal, Junta (A mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de diciembre de 1982.




Olga Iris Cortés Coriano
Secretaria de la Junta

