



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P. O. Box 14427, Bo. Obrero Sta. Santurce, P.R. 00916-4427

Tel. 787-620-9545
Fax. 787-620-9541

EN EL CASO DE:

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(Querellada)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA Y RAMAS ANEXAS DE P.R.
(Querellante)

CASO: CA-2005-28

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

De conformidad con el Artículo II, Sección 1, Inciso (e) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

El 28 de octubre de 2005, el señor Jaime Aldebol Agosto, Presidente de la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante el Presidente de la HEO, presentó un (1) cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra el patrono de referencia.

Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar el convenio colectivo.

“En o desde octubre de 2004 y en adelante el Patrono de epígrafe ha violado el convenio colectivo vigente incluyendo su Artículo II, titulado Reconocimiento, Artículo IV, Garantía de Trabajo, Inciso (L), Artículo XI, titulado Nombramiento de Personal, Artículo XIX, titulado Disposiciones Generales, Inciso I, (Pago) y el Artículo XXIII, Comité de Quejas y Agravios, este artículo establece un procedimiento para atender adecuadamente las querellas que ambas partes presenten.

La controversia consiste en que el Patrono ha estado incurriendo en una práctica ilícita de trabajo al sub-contratar al señor Miguel Maldonado como Fotógrafo para realizar las tareas que le pertenecen a un puesto vacante de Fotógrafo en la Autoridad Metropolitana de Autobuses. Este puesto esta siendo cubierto sin una consulta a nuestra matricula, además, este empleado no aporta la cuota a nuestra matricula. Actualmente, este puesto de Fotógrafo esta incluido en nuestra unidad apropiada.

Hemos realizado gestiones con el Patrono a los fines de impedir esta acción, por entender que la misma es injusta e ilegal pero todo ha resultado ser infructuoso.”

De conformidad con el Artículo II, Sección 1, Inciso (c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico se ordenó y se practicó una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

A continuación analizamos los extremos precisados en el transcurso de la investigación y que sirven de fundamento para el presente *Aviso de Desestimación*.

Relación de Hechos

1. El Patrono es una corporación pública del Estado Libre Asociado creada a tenor con la Ley de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, Ley Núm. 5 del 11 de mayo de 1959 (23 LPRA §601 y ss). La función específica de la corporación se establece en su Artículo 6 (23 LPRA §606):

“Los propósitos de la Autoridad serán desarrollar y mejorar, poseer, funcionar y administrar cualesquiera tipos de facilidades de transporte terrestre de pasajeros y servicio en y por el territorio que comprenda la capital de Puerto Rico y el área metropolitana según ha sido definida por la Junta de Planificación de Puerto Rico.”

2. La Autoridad cuenta con aproximadamente 2,000 empleados incluyendo unionados, gerenciales y ejecutivos. Estos empleados unionados están distribuidos en dos unidades apropiadas para efectos de negociación colectiva. Las unidades apropiadas están representadas por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (H.E.O.A.M.A.) y los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (T.U.A.M.A.).

3. Entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (H.E.O.A.M.A.) existe un convenio colectivo cuya duración se extiende desde el 1 de julio de 2001 hasta el 30 de junio de 2007. Entre los artículos relevantes a esta controversia se encuentran; el Artículo II, titulado *Reconocimiento*, Artículo IV, *Garantía de Trabajo*, Inciso (L), Artículo XI, titulado *Nombramiento de Personal*, Artículo XIX, titulado *Disposiciones Generales*, Inciso I, (Pago) y el Artículo XXIII, *Comité de Quejas y Agravios*.

4. Como parte de los términos y condiciones de empleo negociados por las partes en el Convenio Colectivo, acordaron resolver cualquier controversia, a través del Artículo XXIII, titulado *Comité de Quejas y Agravios* que establece lo siguiente:

A. "Las disputas, controversias, quejas y agravios entre la Autoridad y la Hermandad que surjan bajo las disposiciones del presente Convenio, salvo en lo relativo a lo dispuesto como dentro de la jurisdicción de la Junta Juzgadora, serán sometidas por la parte querellante contra la otra, y los representantes de la Autoridad y de la Hermandad o las personas en que éstas deleguen, vendrán obligadas, en primera instancia, a investigar conjuntamente dicha disputa, controversia, queja o agravio. Las decisiones a que lleguen las partes o sus representantes serán obligatorias, finales y firmes para las mismas. Si la cuestión en disputa no se resuelve total o parcialmente, serán sometidas al Comité de Quejas y Agravios que por la presente se establece y que estará integrado por dos (2) representantes nombrados por la Hermandad y dos (2) representantes nombrados por la Autoridad.

B. La decisión a que llegue el Comité de Quejas y Agravios será tanto en cuestiones de hecho como de derecho, obligatoria, final y firme para las partes. En caso de que el Comité no llegara a un acuerdo en relación con el asunto que le sea sometido, el Comité quedará ampliado con un Quinto Miembro, que será escogido por mutuo acuerdo de una terna de árbitros que se solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La decisión a que llegue el comité así ampliado tendrá que emitirse conforme a derecho. Disponiéndose, que queda fuera del ámbito o jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios cualquier conducta que constituya una práctica ilícita del trabajo, según ésta se definen en la Ley #130. Las partes acuerdan resolver cualquier alegación de práctica ilícita radicando el correspondiente cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

C. Cualesquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier querrela, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser presentado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables después de haber surgido un impasse entre las partes. A partir de la fecha del recibo de la solicitud, el Comité de Quejas y Agravios vendrá obligado a reunirse dentro de los próximos cinco (5) días laborables. De no reunirse el Comité dentro del término descrito, la parte querellante podrá solicitar una terna de árbitros al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

D. Los representantes de la Autoridad y de la Hermandad en el Comité de Quejas y Agravios deberán ser empleados activos de la Autoridad, pero no podrán ser abogados. La Autoridad pagará el tiempo invertido en asuntos del Comité de acuerdo con el salario que estén devengando al efecto y se pagará a tiempo sencillo. El tiempo que se invierta en estas reuniones será válido como una jornada regular de trabajo.

E. Todas las querellas presentadas en contra de cualquier miembro de la Hermandad, por personas ajenas a la Autoridad, tendrán que ser sostenidas por el querellante personalmente; de lo contrario, este tipo de querella no tendrá validez alguna, inclusive para récord de la Autoridad.

F. Nada de lo aquí acordado se entenderá en el sentido de privar a cualquier miembro de la Hermandad del derecho a establecer por la vía judicial cualquier reclamación por concepto de jornales a la cual crea tener derecho.

G. Disponiéndose, que la Autoridad y la Hermandad tendrán treinta (30) días calendarios para discutir en el Comité de Quejas y Agravios las reclamaciones de salario o invasión de unidad apropiada, una vez que se agoten los recursos procesales, la parte interesada podrán acudir al foro correspondiente.”

5. El 3 de noviembre de 2005, se le enviaron cartas a las partes (patrono y unión) de referencia. En las mismas, se le concedió un término a vencer el 15 de noviembre de 2005 para que presentaran sus respectivas posiciones.

6. El 14 de noviembre de 2005 compareció la licenciada Claribel Ortiz Rodríguez, Representante Legal de la AMA. En su comunicación escrita nos solicitó un término adicional de quince (15) días para presentar su posición escrita.

7. El 15 de noviembre de 2005 se le envió carta a la licenciada Ortiz, Representante Legal de la AMA respondiendo a su solicitud de término adicional. Se le concedió hasta el 7 de diciembre de 2005 para someter la información solicitada.

8. El 15 de noviembre de 2005 se recibió carta del señor Aldebol, Presidente de la HEO. En su comunicación escrita solicitó un término adicional para presentar su posición escrita.

9. El 15 de noviembre de 2005 se le envió carta al señor Aldebol, Presidente de la HEO respondiendo a su solicitud de término adicional. Se le concedió hasta el 7 de diciembre de 2005 para someter la información solicitada.

10. El 7 de diciembre de 2005, el señor Aldebol, Presidente de la HEO, presentó la posición escrita conforme fue solicitada. Entre otras cosas, expuso que la Autoridad violó el Convenio Colectivo vigente y esta incurriendo en unas claras violaciones al mismo en sus Artículo II, titulado Reconocimiento, Artículo IV, Garantía de Trabajo, Inciso (L), Artículo XI, titulado Nombramiento de Personal, Artículo XIX, titulado Disposiciones Generales, Inciso I, (Pago) y el Artículo XXIII, Comité de Quejas y Agravios.

Expresó que la Autoridad Metropolitana de Autobuses contratado un Fotografo para cubrir las actividades que se celebran en el transcurso del año; como la semana de las secretarias, el día del conductor, el día de los mecánicos, la semana de la mujer, el día de las madres o padres, o en actividades deportivas en donde los compañeros representan a la Autoridad. Señaló que en cada una de estas actividades, la Autoridad contrata un fotógrafo en violación del Convenio Colectivo firmado por las partes.

11. El 12 de diciembre de 2005, la licenciada Claribel Ortiz Rodríguez, Representante Legal del Patrono, presentó la posición escrita conforme fue solicitada. Entre otras cosas, negó las imputaciones presentadas. Expresó que como parte de la negociación colectiva entre las partes, se sometieron al procedimiento de tramitación de querellas dispuesto en el convenio colectivo firmado entre las partes. Ante tal situación, expuso que se le otorgue deferencia al procedimiento de tramitación de querellas del convenio colectivo. Además, negó que la Autoridad Metropolitana de Autobuses haya utilizado personal fuera de la unidad apropiada de contratación para sustituir las tareas de un puesto de Fotógrafo en la Autoridad. Expresó que el puesto de Fotógrafo está vacante y no se ha emitido convocatoria alguna para cubrir el mismo debido a que la agencia no tiene funciones para un empleado a tiempo completo en dicha posición.

12. El 29 de junio de 2006 se le envió comunicación al señor Aldebol solicitándole información adicional. Entre otras cosas, le solicitaron documentos o gestiones realizadas para demostrar que se agotó el procedimiento de quejas y agravios que establece el convenio colectivo entre las partes. Veamos la carta:

“Como es de su conocimiento el caso de referencia se encuentra en etapa de investigación. Durante este proceso han surgido ciertas dudas relacionadas al caso de referencia por lo cual le solicitamos nos suministre la siguiente información:

1. Deberá presentar documentos que demuestren gestiones realizadas para demostrar que se agotó el procedimiento de quejas y agravios que establece el convenio colectivo negociado entre las partes.

2. De usted contar con la evidencia requerida sobre el agotamiento de remedios contractuales, le solicitamos que nos suministre los nombres de los testigos (si alguno) disponibles que presentaran declaración jurada sobre los hechos que se presentan en el cargo de referencia.

A tales efectos, se le concede un término a vencer **el 14 de julio de 2006** para que nos presente la información

requerida. De surgir alguna duda relacionada a lo solicitado, puede comunicarse al 725-3535, Ext. 261." [Subrayado nuestro]

13. El 14 de julio de 2006 se recibió carta del señor Aldebol, Presidente de la HEO. En su comunicación escrita nos solicitó un término adicional para presentar la información requerida.

14. El 14 de julio de 2006 se le envió carta al señor Aldebol, Presidente de la HEO en respuesta a su solicitud de término adicional. Se le concedió hasta el 7 de agosto de 2006 para someter la información solicitada. Esta comunicación fue devuelta, por lo que se comunicaron vía telefónica con el señor Aldebol y se le concedió hasta el 24 de agosto de 2006 para presentar la información requerida. A este término no contestó, ni excusó su incumplimiento.

15. El 2 de agosto de 2007 se le envió comunicación a la licenciada Ortiz, Representante Legal de la AMA solicitándole información adicional. Le solicitaron información sobre la existencia de alguna querrela presentada ante el Comité de Quejas y Agravios. Veamos la carta:

"Como es de su conocimiento el caso de referencia se encuentra en etapa investigativa. Durante dicho proceso han surgido ciertas dudas, por lo que le solicitamos nos aclare.

Nos interesa conocer si la controversia que se plantea en el caso de referencia se encuentra ante el Comité de Quejas y Agravios o ante algún Mediador del Departamento del Trabajo. De ser afirmativa su respuesta, nos interesa lo siguiente:

a) Fecha en que fue presentada la querrela ante el Comité de Querellas y Agravios. (Favor de presentar copia de la misma)

b) Explicar qué resuelve dicha querrela.

c) En qué status se encuentra la misma. Favor de ser específica en cuanto a si se han realizado reuniones o si se ha emitido informes relacionados a esta controversia.

d) Si esta pendiente algún señalamiento de vista, favor de informar la fecha y hora en que se verá la misma.

e) Si han llegado a algún acuerdo relacionado a esta querrela, favor de indicarnos el resultado, la fecha en que se realizó y copia del documento mediante la cual se formalizó el mismo.

A tales efectos, se le concede un término a vencer **el 17 de agosto de 2007**, nos presente ante la Secretaria de esta

Junta la información solicitada.” [Subrayado según el original]

16. El 2 de agosto de 2007 se le envió una segunda carta certificada con acuse de recibo al señor Aldebol, Presidente de la HEO. En la misma, se le requirieron nuevamente documentos relacionados al agotamiento de remedios contractuales e información adicional sobre la existencia de alguna querrela presentada ante el Comité de Quejas y Agravios. En dicha comunicación se le concedió un término a vencer el 17 de agosto de 2007 para presentar la información requerida. Veamos la carta:

“Como es de su conocimiento el caso de referencia se encuentra en etapa investigativa.

El 29 de junio de 2006 le enviamos comunicación solicitándole que nos presentara los documentos que demuestren gestiones realizadas para demostrar que se agotó el procedimiento de quejas y agravios que establece el convenio colectivo negociado entre las partes y además le solicitamos los nombres de los testigos (si alguno) disponibles que presentaran declaración jurada sobre los hechos que se presentan en el cargo de referencia.

Mediante comunicación telefónica usted nos indicó que contaba con tres (3) testigos disponibles y nos mencionó los nombres de los mismos (Felix Correa, Filomeno ‘Empleado de Mantenimiento’ y Mildred Fernández Badia). Sin embargo, la evidencia sobre los documentos que demuestren que la Unión haya agotado el procedimiento de quejas y agravios no ha sido recibido.

Con el propósito de documentar el expediente de referencia le solicitamos que **en o antes del 17 de agosto de 2007**, nos confirme o presente lo siguiente:

1. Documentos que demuestren gestiones realizadas para demostrar que se agotó el procedimiento de quejas y agravios que establece el convenio colectivo negociado entre las partes.

2. Certificación por escrito de todos los nombres, dirección, puesto que ocupan y teléfono de los testigos disponible para prestar declaración jurada en relación a la controversia que se plantea en el caso de referencia.

3. Nos interesa conocer si esta controversia se encuentra ante el Comité de Quejas y Agravios o ante algún Mediador del Departamento del Trabajo. De ser afirmativa su respuesta, nos interesa lo siguiente:

a) Fecha en que fue presentada la querrela.
(Favor de presentar copia de la misma)

b) Explicar qué resuelve dicha querrela.

c) En qué status se encuentra la misma. Favor de ser específico en cuanto a si se han

realizado reuniones o si se ha emitido informes relacionados a esta controversia.

d) Si esta pendiente algún señalamiento de vista, favor de informar la fecha y hora en que se verá la misma.

e) Si han llegado a algún acuerdo relacionado a esta querella, favor de indicarnos el resultado, la fecha en que se realizó y copia del documento mediante la cual se formalizó el mismo.

A tales efectos, se le concede un término a vencer **el 17 de agosto de 2007**, nos presente ante la Secretaria de esta Junta la información solicitada." [Subrayado según el original]

17. El 2 de agosto de 2007, la licenciada Claribel Ortiz Rodríguez, Representante Legal del Patrono, presentó la información requerida conforme fue solicitada. En la misma, expresó que se mantenía en lo presentado en la posición escrita del 12 de diciembre de 2005 y que además de lo anterior, invocaba la doctrina de incuria o "laches", ya que los hechos alegados del caso de referencia datan del año 2004. Concluyó argumentando que la unión querellante reconoce en el mismo cargo la existencia de un procedimiento para atender adecuadamente las querellas que ambas partes presenten. Sin embargo, obviaron tal procedimiento sin justificación alguna.

18. El 21 de agosto de 2007 se le envió una segunda comunicación al señor Aldebol, Presidente de la Unión Querellante reiterando lo solicitado en la carta del 17 de agosto de 2007. Se le concedió un término final e improrrogable a vencer el 11 de septiembre de 2007 para presentar lo requerido.

19. El 11 de septiembre de 2007 compareció el señor Aldebol, Presidente de la Unión Querellante. En su comunicación, expresó que conforme al Artículo XXIII, titulado *Comité de Quejas y Agravios* en su Inciso B, en la antepenúltima y última oración expresó lo siguiente:

"Disponiéndose, que queda fuera del ámbito o jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios cualquier conducta que constituya una práctica ilícita del trabajo, según ésta se definen en la Ley #130. Las partes acuerdan resolver cualquier alegación de práctica ilícita radicando el correspondiente cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico."

Análisis:

Conforme a la investigación realizada y según se desprende de la evidencia y los documentos sometidos por las partes, procedemos a exponer nuestro análisis:

Durante el proceso investigativo que realizó la División de Investigaciones de esta Junta, la Unión Querellante no ha presentado evidencia alguna de haber realizado gestiones a los fines de activar la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. Por la interpretación que podemos realizar de la carta del 11 de septiembre de 2007 emitida por el señor Aldebol, Presidente de la Unión, entendemos que a su juicio no tiene que agotar dicho proceso.

De la lectura realizada al mismo *Cargo* que nos ocupa se reitera que la Unión Querellante alega la violación del mismo Artículo XXIII, *Comité de Quejas y Agravios*, expresó que todas las gestiones realizadas con el patrono a los fines de impedir esta acción han resultado ser infructuosos. Son dichas “gestiones realizadas” las que en la etapa investigativa iniciadas por esta Junta, la Unión Querellante no ha podido demostrar.

Como sabemos, el Convenio Colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serallés, Inc.* 116 D.P.R. 348 (1985), pues representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por tanto, el Convenio Colectivo regirá las controversias que en su aplicación puedan surgir. *J.R.T. v. Junta de Administración de Muelle, Municipio de Ponce*, 122 D.P.R. 318 (1988); *Luce + Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo*, 86 D.P.R. 425, 440 (1962).

Es por todos conocido que cuando existe un Convenio Colectivo en vigor y éste contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios o Arbitraje los mismos deben ser observados por todos los que intervienen en el campo de las Relaciones Obrero – patronales es decir, obreros, patronos, uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. *San Juan Mercantile Corp.* 104 D.P.R. 86 (1975).

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

“aún cuando la Junta de Relaciones del Trabajo tiene jurisdicción primaria y exclusiva para entender casos que envuelvan prácticas ilícitas del trabajo, dicho organismo ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales”.

Dicha doctrina significa:

“... que antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el convenio colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, que la unión falte a su deber de justa representación”. Martínez Rodríguez v. A.E.E. 113 D.P.R. 986 (1993).

Por tal razón, consideramos innecesario entrar en los meritos del caso por entender que la Unión Querellante no ha presentado la información requerida a estos fines. La controversia que aquí se nos plantea, debe ser atendida antes conforme ha sido establecido por las mismas partes, en el Artículo XXIII, titulado *Comité de Quejas y Agravios* del Convenio Colectivo vigente.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* en el caso de epígrafe.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de octubre de 2007.



Lcdo. Carlos A. Marín Vargas
Presidente

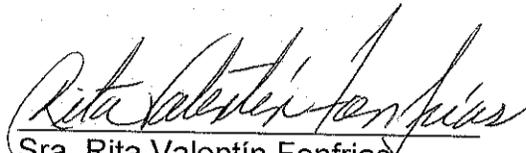
NOTIFICACION

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado con acuse de recibo copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez
Sánchez- Betances, Sifre,
Muñoz Noya & Rivera, C.S.P.
P. O. Box 364428
San Juan, P. R. 00936-4428

2. Jaime Aldebol Agosto-Presidente
Hermandad de Empleados de Oficina
y Ramas Anexas (H.E.O.)
P O Box 270173
San Juan Puerto Rico 00927-0173

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de octubre de 2007.


Sra. Rita Valentín Fonfrias
Secretaria de la Junta

