



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-

Luis R. Cuadrado Flores
(Querellante)

CASO: CA-2008-44

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 29 de septiembre de 2008, el señor Luis R. Cuadrado Flores, en adelante Querellante, presentó un (1) cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra el patrono de epígrafe.

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 julio de 2006 y en adelante el patrono de epígrafe ha violado el convenio colectivo vigente negociado con la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la AMA, incluyendo su Artículo VIII, titulado Aumento por Mérito y el Artículo XXII, Comité de Quejas y Agravios que establece un procedimiento para atender adecuadamente las querrelas que los empleados presenten.

La controversia consiste en que desde julio de 2006 el patrono debía concederme un aumento por mérito por servicios durante cinco años satisfactorios. El Artículo VIII dispone que la Autoridad podrá otorgar aumentos por méritos a aquellos empleados que en el desempeño de sus funciones sean acreedores de este aumento por haberse desempeñado eficientemente. En carta del 12 de diciembre de 2006 el Presidente de la AMA, Sr. Evan González Baker expresa que no cualifico para el beneficio de aumento por mérito pero no me expresa por escrito las razones por las cuales no se me concede dicho aumento y tampoco me conceden el derecho de apelación ante el Comité de Quejas y

Agravios como lo establece el Artículo VIII del convenio colectivo vigente.

Ante tales hechos, el patrono esta incurriendo en una práctica ilícita de trabajo en completa violación de los artículos del convenio colectivo.”

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. La investigación reveló lo siguiente:

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 H.E.O. existe un convenio colectivo cuya duración se extiende desde el 1 de febrero de 2008 hasta el 31 de enero de 2012. Sin embargo, el convenio colectivo aplicable a esta controversia, sería el convenio colectivo anterior, cuya vigencia se extendió desde el 1 de julio de 2001 al 30 de junio de 2007. Los artículos relacionados a esta controversia son: Artículo VIII, titulado *Aumento por Mérito* y el Artículo XXIII, titulado *Comité de Quejas y Agravios*. Ambos artículos serán citados:

ARTICULO XXIII, COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- 
- 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 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) 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) 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.

ARTICULO VIII, AUMENTO POR MÉRITO

La Autoridad podrá otorgar aumentos por mérito a aquellos empleados que en el desempeño de sus funciones sean acreedores de este aumento por haberse desempeñado eficientemente y cumplan con los siguientes criterios:

- a. Recomendación del Supervisor inmediato
- b. Eficiencia
- c. No haber incurrido en acciones disciplinarias
- d. Interés y Compromiso
- e. Tiempo de Servicio (más de cuatro (4) años de servicio)

El aumento por mérito a ser concedido será de uno a dos (2) pasos de conformidad a lo establecido en la escala de retribución del presente Convenio. Los niveles establecidos en la escala de retribución estarán en vigor mientras no sean aumentados en virtud de ley aplicable. La Autoridad conjuntamente con la Hermandad podrá establecer nuevas escalas de sueldos para cualesquiera de las clases, siempre que no sean más bajos que los acordados en escala de retribución vigente, cuando se registren cambios notables en los salarios que se pagan en el mercado. En la eventualidad de que surja un aumento en el salario mínimo que afecte los mínimos de las escalas de retribución a tal grado que se una al mínimo de una escala superior, se revisarán los mínimos de dichas escalas.

Los empleados incluidos en la unidad contratante que no hayan recibido ningún aumento de salario durante un periodo de cinco (5) años a partir de la firma del presente Convenio, excepto los aumentos anuales otorgados de conformidad con el Artículo VII de Salarios recibirán un aumento por mérito equivalente de uno o dos (2) pasos de la escala de retribución correspondiente. La Autoridad podrá denegar el aumento de salario por mérito a cualquier empleado cuyo servicio durante dicho período de cinco (5) años no hubiese sido satisfactorio.

En este caso la Autoridad le informará por escrito al empleado las razones por las cuales no le concede el referido aumento, además de su derecho de apelación ante el Comité de Quejas y Agravios.

Disponiéndose, que de otorgarse un aumento por mérito a algún empleado, éste no será elegible para otro aumento similar hasta que hayan transcurrido tres (3) años.”

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 procedimiento de quejas y agravios.

5. El querellante determinó no radicar un cargo de práctica ilícita bajo la Ley núm. 130, supra, contra la Hermandad de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la AMA.

6. El 2 de octubre de 2008, enviamos una comunicación a la Sra. Joseline Izquierdo Valle, Oficial Ejecutiva de Relaciones Industriales de la AMA. Nuestra intención fue notificarle el Cargo de referencia y concederle un término a vencer el 22 de octubre de 2008 para que presentara su posición al respecto.

7. El 15 de octubre de 2008, la licenciada Claribel Ortiz Rodríguez, Representante Legal del Patrono, presentó la posición escrita conforme fue solicitada.

8. El 13 de marzo de 2009 el querellante fue citado ante esta Honorable Junta y prestó una declaración jurada con relación a los hechos del caso.

9. El 27 de marzo de 2009 mediante comunicación escrita, le solicitamos al Sr. Cristino López Hance, Presidente de la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la AMA, información sobre la existencia de alguna controversia con el querellante ante el Comité de Quejas y Agravios o ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

10. El 16 de abril de 2009, el señor López nos solicitó un término adicional para presentar lo requerido.

11. Mediante comunicación con fecha del 17 de abril de 2009 le concedimos un término adicional a vencer el 1 de mayo de 2009 para presentar la información solicitada.

12. El 30 de abril de 2009 el señor López compareció mediante comunicación escrita. Entre otras cosas, expresó que esta controversia, se encuentra pendiente ante la Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Presentó evidencia del caso cuyo número es A-2174-99, radicado el 19 de septiembre de 2008 ante el mismo Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Análisis

Desde el 1 de agosto de 1985 el querellante comenzó a trabajar en la Autoridad Metropolitana de Autobuses. Actualmente, se desempeña como Dependiente de Almacén en las Oficinas Centrales de la AMA. Esta plaza esta afiliada a la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas (HEO). En relación a ese aspecto, no surgen dudas, ni controversia.

La investigación realizada por la División de Investigaciones de esta Honorable Junta reveló que la controversia presentada en este caso, se encuentra pendiente ante la Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Este caso ha sido identificado bajo el número A-2174-99.

Por deferencia al proceso instado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje consideramos inmeritorio dilucidar los asuntos que plantea el caso de autos.

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), y 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 TODO LO CUAL, y por entender que las partes están agotando los remedios contractuales que establece el convenio colectivo en su Artículo XXIII, titulado *Comité de Quejas y Agravios*, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el Cargo 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 7 de mayo de 2009.



Lcdo. Fabián Arroyo Rodríguez
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
Sanchez Betances & Sifre
Muñoz Noya & Rivera, CSP
P O Box 364428
San Juan Puerto Rico 00936-4428
2. Sr. Luis R. Cuadrado Flores
Apartado 747
Gurabo Puerto Rico 00778

3. Sr. Cristino López Hance-Presidente
Hermandad de Empleados de Oficina
y Ramas Anexas de la AMA (HEO)
Apartado 270173
Hato Rey Puerto Rico 00927-0173

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de mayo de 2009.



SELLO OFICIAL

Liza F. López Pérez
Adm. De Sistemas de Oficina
Confidencial