

*Para el caso  
de los  
cuatro  
querrellos  
cinco*

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

EN LOS CASOS DE:

V.C.A., INC.

-y-

TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ

CASO NUM. CA-4604

V.C.A., INC.

-y-

ROSA MARIA FLORES OCASIO

CASO NUM. CA-4759

S.I.U. DE PUERTO RICO

-y-

TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ

CASO NUM. CA-4714

S.I.U. DE PUERTO RICO

-y-

ROSA MARIA FLORES OCASIO

CASO NUM. CA-4760

D-828

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcda. Ginoris Vizcarra de López-Lay  
Por la Unión

Lcdo. Luis Antonetti  
Por el Patrono

Lcda. Gladys J. Ramos Rosario y  
Lcdo. César Juan Almodóvar  
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

El 10 de enero de 1980, el Oficial Examinador, Lcdo. Juan Antonio Navarro, emitió su Informe en este caso en el cual recomienda la desestimación de las cuatro querellas consolidadas.

Ninguna de las partes radicó excepciones a dicho Informe.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante la audiencia y, por la presente, las confirma al no encontrar que se cometiera error alguno perjudicial a las partes.

Luego de considerar toda la evidencia y el expediente completo del caso, la Junta adopta las Conclusiones de Hechos y de Derecho según contenidas en el Informe del Oficial Examinador modificando en parte su análisis a tenor con los siguientes señalamientos en torno a la cuestión jurisdiccional (Parte I del Análisis):

En el caso Unión Gastronómica y Roberto Camilo Oquendo, D-802 del 23 de mayo de 1979, señalamos que una unión viola su deber de justa representación no sólo cuando rehusa procesar una queja claramente meritoria, sino cuando la misma es razonablemente argumentable.

A tales efectos señalamos lo siguiente:

"Consideramos que para que una unión rehuse procesar una querrela, debe estar convencida de que la misma es frívola e inmeritoria; pero está en la obligación de procesar las que son meritorias o razonablemente argumentables. Al momento que una unión deja de llevar una controversia meritoria o razonablemente debatible, incurre en una indebida representación y en consecuencia en una práctica ilícita de trabajo bajo el significado del Artículo 8(2)(a) de la Ley.

Lo que nuestra Junta ha reconocido es que las uniones no están obligadas a llevar controversias claramente inmeritorias\* pero ante la duda consideramos que el trabajador debe tener accesible un foro en el que se dilucide su queja, agravio o querrela."1/

\* Siguiendo la doctrina federal en este aspecto. Vaca v. Sipes 386 US 171 (1967), entre otros.

Si se demuestra que al rehusar procesar una querrela meritoria o razonablemente argumentable, la unión actuó arbitraria o discriminatoriamente o de mala fe, ello constituye una falta al deber de justa representación, constituyendo a su vez una violación al convenio, independientemente del lenguaje mandatorio o discrecional que contenga la cláusula de procesamiento de querellas.<sup>2/</sup>

Desde el caso Missy Mfg. Corp., D-727 del 4 de junio de 1976, esta Junta ha considerado la indebida representación en este contexto como violación de convenio ya que el manejo impropio de la cláusula de resolución de querellas tiene el efecto de privarle a los empleados de un remedio contractual pactado entre su representante y el patrono, en beneficio de los representados.

En el caso presente, no se imputa a la unión rehusar procesar una querrela, sino que la misma se procesó indebidamente, pro-forma o negligentemente, lo cual representa otra modalidad de la indebida representación.<sup>3/</sup>

2/ Humphrey v. Moore 375 a la 342; Vaca v. Sipes 386 US 171; Unión Gastronómica, supra, Missy Mfg. Corp., D-727 del 4 de junio de 1976; United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, AFL-CIO, D-459 del 17 de marzo de 1967

3/ Ruzicka v. General Motors Corp., 523 F 2d 306, 90 LRRM 2497; Holodnak v. Avco Corp. 514 F 2d 285, 88 LRRM 2950

Sobre esta modalidad hay opiniones divididas. Algunos tribunales han rechazado considerar el manejo negligente de una querrela como falta al deber de justa representación. (Bantley v. Lucky Stores, Inc. 95 LRRM 3232; Hause v. Blue Arrow-Douglas, Inc., 103 LRRM 2837, 1980)).

Para casos recientes en que no se encontró violación véase: Budde v. A.& C. Carriers, Inc. 97 LRRM 3017; Crusco v. Fisher & Brother, Inc. 458 F Supp 413, 99 LRRM 2764; casos en que se encontró violación: Foust v. Electrical Workers 572 F 2d 719, 97 LRRM 3040; Negri v. Service Employees, Local 87 97 LRRM 3100; Robinson v. Marsh Plating Corp. 443 F Supp 811, 97 LRRM 2527; Teamsters, Local 860 236 NLRB No. 101 98 LRRM 1421

Como bien señaló el Oficial Examinador, en este caso no se probó la indebida representación de la unión en el Comité Bilateral, por lo cual, siguiendo la norma federal, no tenemos jurisdicción sobre el patrono.<sup>4/</sup>

Aún en el supuesto de que la pudiéramos asumir, tampoco se demostró que V.C.A. hubiera violado el contrato.<sup>5/</sup>

En torno a la cláusula de Antigüedad pactada por las partes creemos conveniente hacer los siguientes señalamientos:

Las uniones surgen como una expresión del sistema democrático de vida. Forcejean por mantener una actitud independiente de toda dominación o control patronal o partidista. Promueven la defensa de los legítimos intereses sociales, espirituales y económicos de sus miembros. Estimulan y luchan por establecer mejores condiciones de trabajo y la elevación de los niveles de vida.

Una de las grandes conquistas de las uniones ha sido la incorporación de una cláusula de antigüedad en el convenio colectivo. Esta cláusula tiene el propósito de proveer una norma declarada de seguridad medible por el tiempo de servicio prestado a la empresa.

Cuando el liderato de una unión acepta una cláusula sobre antigüedad que en su implementación tiende a beneficiar los intereses del patrono en detrimento del trabajador, ese liderato traiciona sus principios sindicalistas de justicia y equidad; vulnera la fe que el obrero ha depositado en ella y quiebra la imagen de respeto que la unión se ha ganado en la sociedad.

---

<sup>4/</sup> Vaca v. Sipes, supra

<sup>5/</sup> Informe del Oficial Examinador, Pág. 27

A tenor con las Conclusiones de Hechos y de Derecho contenidas en el Informe del Oficial Examinador, la Junta adopta asimismo la recomendación del Oficial Examinador para la disposición de estos casos, ordenando la desestimación de las cuatro querellas.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 1980.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

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

El Miembro Asociado, Lcdo. Luis Berríos Amadeo no intervino.

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO