



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. 725-3535

EN LOS CASOS DE:

PUERTO RICO AGGREGATES CO.
QUERELLADA

Y

LUIS RAFAEL RIVERA PIZARRO
QUERELLANTE

CASO: CA-95-29

UNIÓN OBREROS CEMENTO
MEZCLADO
QUERELLADA

Y

LUIS RAFAEL RIVERA PIZARRO
QUERELLANTE

CASO: CA-95-28
D-2002-1356

ANTE: LCDO. ÁNGEL T. AGUIAR LEGUILLOU
LCDO. JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ ESTEVES

COMPARECENCIAS:

LCDO. JOSÉ A. GONZÁLEZ NIEVES

En representación del Patrono,
Puerto Rico Aggregates, Co.

LCDO. RAFAEL E. MELÉNDEZ GONZÁLEZ

PROF. JOSÉ AÑESES PEÑA

En representación de la Unión
Obreros Cemento Mezclado

LCDA. MARÍA J. HADDOCK LÓPEZ

En representación de la Junta de
Relaciones del Trabajo de Puerto Rico

DECISIÓN Y ORDEN

El 30 de marzo de 1999 se emitió el "*Informe y Recomendación del Oficial Examinador*" en los casos de epígrafe. En el mismo, se recomienda la desestimación de las querellas.^{1/}

^{1/} No obstante dicha recomendación, también se sugiere se le requiera a las partes querelladas ciertas medidas correctivas. Si bien entendemos el sentir del Oficial Examinador al respecto, lo cierto es que carecemos de facultad estatutaria para emitir órdenes a las partes querelladas cuando se determina desestimar el caso en su contra.

Luego de una prórroga concedida a solicitud de la representación legal del Interés Público, la División Legal de la Junta, ésta radicó un escrito de Excepciones al Informe del Oficial Examinador el 17 de junio de 1999.

Por su parte, la unión y el patrono querellados radicaron sendas réplicas a las Excepciones, a principios de agosto siguiente.^{2/}

En sus Excepciones, el Interés Público plantea en esencia, que el Oficial Examinador no debió emitir Informe porque éste mismo indicó que se trataba de un asunto de "*credibilidad*", no habiendo sido el funcionario que presidió las audiencias. También sostiene que el querellante cumplió con hacer su reclamación por escrito la cual-según alega-estuvo en tiempo por tratarse de una violación continua. Aduce que la unión no hizo esfuerzo alguno para dar virtualidad al mecanismo negociado para dirimir agravios.

De entrada, no puede perderse de perspectiva que se trata de un caso en el comercio interestatal por lo cual venimos obligados a aplicar el derecho sustantivo federal.^{3/}

Creemos que a la luz de la prueba que obra en el récord, no tiene razón la parte querellante. En primer lugar, si bien es cierto que el Oficial Examinador usó el término "*credibilidad*" en su Informe, lo determinante es que éste aquilató la totalidad de la prueba en el récord, la cual demuestra indudablemente que el requisito de formular una querrela **por escrito** ante el patrono, nunca se cumplió. Y, si consideramos que puede interpretarse el Artículo XI, inciso G.1. del convenio colectivo como que permite al empleado plantear su escrito a través de la unión, la prueba también demostró que el querellante no puso a su representante en posición de conocer exactamente en qué consistía el reclamo para poder evaluarlo responsablemente y, de entender que procedía, poder formularlo por escrito en su nombre dentro del término o límite establecido contractualmente.

Resulta inexplicable e inaceptable que si el señor Rivera plantea que se le adeuda un diferencial desde principios de 1992,^{4/} no fuera hasta meses después de

^{2/} Dentro del término de prórroga que les fuera concedido a tales fines.

^{3/} Casos de **Lincoln Mills**, 353 US 448 y **Lucas Flour Co.** 369 US 95,104.

^{4/} El querellante comenzó a trabajar para el patrono el 2 de marzo de 1992.

renunciar – tres años después de comenzar a laborar con el patrono de epígrafe – que hiciera algo tan sencillo como redactar por escrito su reclamo ante la unión, lo cual hizo de forma vaga e imprecisa, limitándose a indicar que era referente “*al asunto del retroactivo y los días de enfermedad*” que no había recibido. (Exhibit 5 del querellante). Aún cuando se tratara de una alegada “*violación continua*”, la reclamación tiene que hacerse dentro del período que se negoció en el convenio colectivo para su interposición. No procede exigir responsabilidad a la unión para que inicie trámites por reclamaciones sobre las que no haya sido puesta en posición de evaluar. Más aún, cuando la fraseología de la disposición contractual (Artículo XI, G.I.) permite al empleado reclamar directamente al patrono si lo hace **por escrito**, lo cual nunca hizo el querellante.

También quedó demostrado que el querellante conocía de las disposiciones contractuales a pesar de que no se le había entregado una copia del convenio colectivo al comenzar en el empleo.

Por todo lo antes expuesto, determinamos adoptar las conclusiones de hechos y de Derecho del Oficial Examinador contenidas en su Informe, el cual hacemos formar parte de la presente.

Así pues, concluimos que no se incurrió en las prácticas ilícitas del trabajo imputadas en las querellas. Al no probarse la falta al deber de justa representación de la organización obrera querellada en este caso, ello “*insula*” al patrono co-querellado (***Vaca v. Sipes***, 386 US 171, y su progenie). Además, la parte querellante no cumplió con el requisito contractual de plantear por escrito ante el patrono su reclamación, por lo que éste no puede ser responsabilizado por las alegadas diferencias salariales adeudadas.

Consecuentemente, y en virtud de lo establecido en el Artículo 9(1)(b) de la Ley 130 de Relaciones del Trabajo, **SE ORDENA LA DESESTIMACIÓN** de las querellas de los casos de epígrafe.

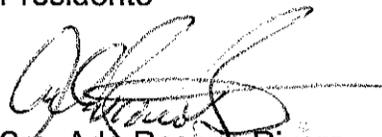
De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación,

presentar una moción de reconsideración, o podrá, dentro del término de 30 días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una Solicitud de Revisión ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones, Circuito Regional 1 (San Juan), de conformidad con el Artículo 4.002 de la Ley de la Judicatura de Puerto Rico de 1994, según enmendada.

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2002.



Lcdo. Eugenio A. Guardiola Ramírez
Presidente



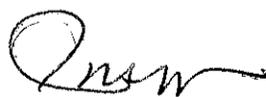
Sra. Ada Rosario Rivera
Miembro Asociado

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo ordinario copia del la presente **DECISIÓN Y ORDEN** a:

1. LCDO JOSÉ ANIBAL GONZÁLEZ LÓPEZ
CALLE JESÚS T PIÑERO NÚM. 7
LAS PIEDRAS PR 00771
2. PUERTO RICO AGGREGATES CO.
PO BOX 2025
LAS PIEDRAS PR 00771
3. LCDO RAFAEL MELÉNDEZ GONZÁLEZ
UNIÓN OBREROS CEMENTO MEZCLADO
PO BOX 21297
SAN JUAN PR 00928-1297
4. SR LUIS RIVERA PIZARRO
RR 2 BOX 981
SAN JUAN PR 00928
5. LCDA MARÍA J HADDOCK LÓPEZ
ABOGADA, DIVISIÓN LEGAL
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO
DE PUERTO RICO (A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2002.



Myrta Canino Martínez
Secretaria de la Junta





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. 725-3535

EN EL CASO DE:

PUERTO RICO AGGREGATES CO.
QUERELLADA

Y

LUIS RAFAEL RIVERA PIZARRO
QUERELLANTE

UNIÓN OBREROS CEMENTO
MEZCLADO
QUERELLADA

Y

LUIS RAFAEL RIVERA PIZARRO
QUERELLANTE

CASO: CA-95-29

CASO: CA-95-28
D-2002-1356

02 OCT 11 PM 2:59

JUNTA DE RELACIONES
DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
DIVISION LEGAL

RESOLUCIÓN

El 16 de julio de 2002, la parte querellante representada por el Interés Público radicó Moción de Reconsideración a la Decisión y Orden emitida en los casos de epígrafe. La misma fue acogida para estudio mediante Resolución del 17 de julio.^{1/}

El 23 de julio, la Puerto Rico Aggregates, patrono querellado, radicó Moción^{2/} oponiéndose a la Moción de Reconsideración. En esencia, argumentaba que la reconsideración fue radicada tardíamente ya que, según planteó, el término bajo la Ley 170 le vencía el 8 de julio, o sea, los 15 días contados desde la concesión del término para reconsiderar.

El 23 de agosto, la representante de la División Legal radicó Moción Informativa. Como bien se expone en la misma, el término para radicar la reconsideración era de veinte (20) días^{3/} contados desde el 24 de junio y vencía el 13 de julio. Por ser éste un sábado y el subsiguiente lunes ser feriado, el término realmente concluía el 16 de julio,

^{1/} Al amparo de la Sección 3.15 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 3 LPRA § 2165.

^{2/} Titulada: "Moción para que se declare sin lugar reconsideración solicitada por falta de jurisdicción, falta de mérito e improcedente."

^{3/} 3 LPRA § 2165.

fecha en que se radicó la reconsideración. Por ello, resulta incorrecto e improcedente lo alegado al respecto por el patrono en su oposición a la reconsideración.

Pasando entonces a considerar los argumentos en la reconsideración, determinamos que no proceden. Veamos.

1. Es inescapable la aplicación del Derecho federal el cual es claro al dictaminar que en un caso contra un patrono debe probarse también la falta al deber de justa representación de la unión. Así, en el normativo caso de **Vaca vs. Sipes**, 386 US 171 (1966) el Honorable Tribunal Supremo Federal expresó:

"...we think the wrongfully discharged employee may bring an action against his employer in the face of a defense based upon the failure to exhaust contractual remedies, provided the employee can prove that the union as bargaining agent breached its duty of fair representation in its handling of the employee's grievance." (escolio omitido) (p. 186)

".....it is obvious that the courts will be compelled to pass upon whether there has been a breach of the duty of fair representation in the context of many § 301 breach-of-contract actions. If a breach of duty by the union and a breach of contract by the employer are proven, the court must fashion an appropriate remedy." (p.187)(énfasis nuestro)

".....a breach of the duty of fair representation is not established merely by proof that the underlying grievance was meritorious,..." (p.195)

Como concluimos en nuestra Decisión y Orden, y así también lo apreció el Oficial Examinador en su Informe, el récord no nos permite encontrar que la unión incurriera en indebida representación con respecto al querellante. Independientemente de que el convenio colectivo estableciera que el foro para ventilar reclamaciones salariales serían "los tribunales de Justicia" en lugar del arbitraje, entendemos que el querellante no puso a la unión en condiciones de poder evaluar su reclamo, como tampoco pudo precisarlo ante nos.

2. Si bien es cierto que se demostró que el señor Rivera Pizarro laboró con el equipo "Loader 988", de mayor capacidad y que conllevaba mayor salario, ello sucedió "según surgiera la necesidad en el taller de trabajo".^{4/} Conforme la prueba testifical del supervisor del querellante, no había maquinaria asignada

^{4/} Informe del Oficial Examinador, págs. 7 y 10.

permanentemente a los operadores.^{5/} No se pudo demostrar las fechas y cantidad de horas en que laboró con dicho equipo durante el tiempo que estuvo empleado con el patrono.^{6/} Cuando un querellante reclama salarios o diferencias salariales a las que entiende ser acreedor, tiene que estar preparado para demostrar en qué momento y por cuánto tiempo laboró con derecho a mayor paga. Nótese que cuando finalmente pone por escrito a la unión su "reclamo", se refiere escuetamente a que interesa que la unión le ayude con el "asunto del retroactivo y los días de enfermedad".^{7/} Resalta la vaguedad e imprecisión del reclamo con respecto al "retroactivo"^{8/}.

Nos resulta incomprensible que dejara pasar alrededor de dos años y medio "confiando" en que la unión le resolvería. Máxime que el convenio permite que se radique la queja por escrito por el propio empleado ante el patrono.^{9/} En el proceso o dinámica de negociación de una organización obrera con el patrono que afecte intereses de los empleados, el Tribunal Supremo Federal ha reconocido un amplio margen de razonabilidad a la unión, al sopesar sus actuaciones, y sólo encontrará violación al deber de justa representación cuando ésta actúa de manera totalmente irracional o arbitraria.^{10/}

3. Se plantea, en reconsideración, que erró el Oficial Examinador al entender que el reclamo del señor Rivera Pizarro era propio del procedimiento de quejas y agravios, por lo que erró al exigirle el cumplimiento de un requisito procesal del convenio colectivo. Recalca que el propio convenio establece que será en los tribunales de justicia donde se diluciden las reclamaciones de dinero por servicios prestados. Argumenta, además, que como el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que tales reclamaciones imputan en realidad una práctica ilícita de trabajo, corresponde a la Junta resolverlas mediante el ejercicio de su jurisdicción exclusiva en

^{5/} Informe Oficial Examinador, pág. 10.

^{6/} Desde marzo de 1992 hasta enero de 1995.

^{7/} Exhibit 5 del querellante.

^{8/} Los días de enfermedad sí fueron tramitados por la unión a favor del querellante.

^{9/} Artículo XI G.I. de los convenios colectivos aplicables (Exhibits 3 y 4 de la parte Querellante)

^{10/} **ALPA vs. O'Neill**, 499 US 65 (1991), citando también a **Ford Motor Co. v. Huffman** 345 US 330, 338.

lugar de los tribunales, a pesar de lo que disponga el convenio.^{11/} A la luz de esto, se nos plante que la Junta debió dilucidar la controversia bajo la Ley de Salario Mínimo con los propios términos prescriptivos de ésta. No le asiste la razón ya que nuestro más Alto Foro no favorece que se descarten los mecanismos internos de Quejas y Agravios para tramitar reclamaciones que son alegadas violaciones de convenio colectivo (*Martínez v. AEE*, supra). De ello se desprende la obligatoriedad de utilizar dicho mecanismo contractual, tanto en el aspecto procesal como en lo sustantivo. Se reafirma así la estructura total del mecanismo de arbitraje incluyendo los límites de tiempo dispuestos para tramitar una queja o agravio. Esto, porque el Tribunal entiende que las reclamaciones obrero-patronales son propias de ser ventiladas de manera más rápida y menos formal y litigiosa.

Entendemos que con su determinación, el Tribunal Supremo ha restado validez a las cláusulas contractuales que, como la de autos, pretenden que los tribunales entren a adjudicar en primera instancia controversias salariales, o de otra índole que sean realmente posibles violaciones del convenio colectivo.

Ahora bien, al Tribunal Supremo indicar que las reclamaciones salariales en un ambiente sindicado son propiamente de la jurisdicción de la Junta, no significa que la Junta va a obviar la aplicabilidad de la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. Cónsono con la política pública de que las controversias obrero-patronales sean resueltas a la mayor brevedad posible, las partes en la negociación colectiva deberán utilizar los mecanismos pactados, dentro de los términos dispuestos.

En el caso *AEE - y - UTIER*, caso número CA-98-104, a nivel de revisión del Aviso de Desestimación de Cargo emitido por el Presidente, esta Junta atendió una situación similar. En el "Aviso", el Presidente había expresado que en virtud de lo resuelto en el caso *Martínez v. AEE*, supra, había quedado invalidada la sección 14 del Artículo XXXIX sobre Quejas y Agravios que disponía que las reclamaciones por compensación extraordinaria serían llevadas al Tribunal, en lugar de seguir el procedimiento de arbitraje como con las demás disputas. La Junta en Pleno emitió Resolución el 27 de enero de 1999 disponiendo que:

^{11/} *Martínez v. AEE*, 133 DPR 986 (1993), citado a la página 8 de la Moción de Reconsideración.

“... en lo sucesivo, las reclamaciones de compensación extraordinaria deben ser objeto de los mecanismos de ajuste del Artículo 39 del convenio colectivo, remedios que deberán agotarse.”

Reiteramos hoy conforme lo establecido en *Martínez v. AEE*, supra, que en aquellas instancias en que se haya pactado obviar la tramitación interna y de arbitraje de quejas que surjan del convenio colectivo para sustituirla por los tribunales, esta Junta habrá de abstenerse de ejercer su jurisdicción defiriendo la controversia al procedimiento contractual de ajuste de quejas. Así, las partes y los empleados a cuyo beneficio se negocian los convenios colectivos, deberán cumplir cabalmente con las disposiciones y términos establecidos para tales trámites.

Por todo lo anterior,

SE RESUELVE

1. Declarar Sin Lugar la Moción de Reconsideración.
2. Dispone que la presente Resolución sea anejada a la Decisión y Orden de este caso.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 4.2 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1998, según enmendada, la parte adversamente afectada por la Decisión y Orden cuya reconsideración se ha denegado en el día de hoy, podrá presentar una solicitud de Revisión dentro de un término de treinta (30) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la notificación de la presente Resolución. La solicitud de Revisión deberá instarse ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones, Circuito Regional 1 (San Juan), de conformidad con el Artículo 4.002 de la Ley de la Judicatura de Puerto Rico de 1994, según enmendada.

Regístrese y notifíquese por correo certificado.

Lo acordó la Junta y lo firma el Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de octubre de 2002.



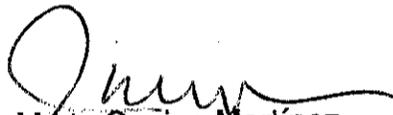
Lcdo. Eugenio A. Guardiola Ramírez
Presidente

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente **RESOLUCIÓN** a:

1. LCDO JOSÉ ANIBAL GONZÁLEZ LÓPEZ
7 CALLE JESÚS T. PIÑERO
LAS PIEDRAS PR 00771
2. PUERTO RICO AGGREGATES
PO BOX 2025
LAS PIEDRAS PR 00771
3. LCDO RAFAEL MELÉNDEZ GONZÁLEZ
UNIÓN OBREROS CEMENTO MEZCLADO
PO BOX 21297
SAN JUAN PR 00928
4. SR LUIS RIVERA PIZARRO
RR 2 BOX 981
SAN JUAN PR 00928
5. LCDA LETICIA RODRÍGUEZ GARCÍA
DIRECTORA, DIVISIÓN LEGAL
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO
DE PUERTO RICO (A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a // de octubre de 2002.


Myrta Canino Martínez
Secretaria de la Junta



02 OCT 11 PM 2:58

JUNTA DE RELACIONES
DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
DIVISION LEGAL