



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:

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS
DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES (TUAMA)
QUERELLADA

Y

MARK A. CONCEPCIÓN JIMENEZ
QUERELLANTE

CASO: CA-98-13
D-2006-1413

ANTE: **LCDO. CARLOS I. IGARTÚA VERAY**
OFICIAL EXAMINADOR

COMPARECENCIAS:

LCDO. LEONARDO DELGADO NAVARRO
Por la Unión de Trabajadores AMA

LCDA. MARILIA ACEVEDO TORRES
Por el Interés Público

DECISIÓN Y ORDEN

El 16 de agosto de 2006 se notificó el Informe y Recomendación del Oficial Examinador en el caso de epígrafe. En el mismo, se recomienda que encontremos a la Unión querellada incurso en falta al deber de justa representación. También se recomienda *“que se designe un nuevo Oficial Examinador para celebrar Audiencias Públicas a los fines de determinar y establecer los daños y perjuicios causados al Querellante”*.

La Unión no radicó Excepciones al referido Informe a pesar de estar apercibida de su derecho de así hacerlo.

Luego de examinar el expediente completo del caso con los planteamientos de las partes y el Derecho aplicable, adoptamos la recomendación de encontrar a la Querellada incurso en la práctica ilícita de trabajo imputada más no así la recomendación de celebrar vistas de daños.^{1/}

^{1/} Para un resumen procesal del caso desde sus orígenes, véase Informe del Oficial Examinador, págs. 1-10.

CONCLUSIONES DE HECHOS

I. EL QUERELLANTE

El Sr. Mark Concepción Jiménez comenzó a trabajar para la Autoridad Metropolitana de Autobuses,^{2/} como Técnico de Refrigeración, desde el 1 de septiembre de 1986 hasta el 8 de junio de 1994, fecha en que fue despedido,^{3/} por lo que era "empleado" de la Autoridad según dicho término se define en el Artículo 2, Inciso 3, de la Ley, 29 LPRA 63 (3). Además, durante dicho período de tiempo estuvo afiliado a la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA), por lo que era miembro bonafide de la Organización Obrera.

II. LA QUERELLADA

La Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA), es una entidad sindical que tiene como principal propósito el representar empleados de la AMA en una unidad apropiada a los fines de la negociación colectiva.

III. EL CONVENIO COLECTIVO

Durante el período en que ocurrieron los hechos que dieron origen a la Querella, las relaciones obrero-patronales se regían por un Convenio Colectivo negociado entre la Autoridad y la Unión, cuya vigencia se extendía desde el 14 de julio de 1990 hasta el 14 de julio de 1993, y continuaría en vigor día a día hasta tanto se negociara un nuevo convenio. El nuevo Convenio Colectivo fue negociado con vigencia del 14 de julio de 1994 hasta el 14 de julio de 1997.

IV. LOS HECHOS

El Querellante gestionó y obtuvo una licencia sin sueldo desde el 1 de abril de 1993 hasta el 28 de enero de 1994, licencia que se extendió luego al 9 de febrero de 1994.

El 26 de febrero de 1994, el señor Concepción obtuvo licencia sin sueldo bajo el Programa SINOT.^{4/}

El 3 de junio de 1994, el Presidente de la AMA, Sr. Héctor Rivera, suscribió una carta dirigida al Querellante comunicándole que le estaban dando de baja, efectivo al 8

^{2/} En adelante el Patrono o la Autoridad.

^{3/} Exhibit 1 Conjunto, Expediente de Personal – Formulario OP-11.

^{4/} Exhibits Números 2 y 3 de la parte Querellante y Número 1-Conjunto.

de junio siguiente, por su patrón de ausencias injustificadas. Esta carta fue preparada y cursada a pesar de que el señor Concepción se encontraba acogido a SINOT.^{5/}

Por ello, el empleado solicitó la ayuda de la Unión la cual utilizó el mecanismo de quejas y agravios y radicó, el 7 de junio de 1994, la querrela número A-2164-94 ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por "*despido injustificado*".^{6/}

El 22 de julio de 1994, el Negociado procedió al cierre del caso y según surge del "*Informe final de Arbitraje*" la razón fue la siguiente:

En comunicación del 6 de julio de 1994, el Sr. Jorge L. Torres Plaza, Subdirector de Relaciones Industriales de la AMA, nos informó que el querellante estaba trabajando nuevamente por acuerdo entre las partes. De acuerdo a dicha información procedimos al cierre con perjuicio y archivo definitivo de esta querrela.

Esta determinación fue notificada a los representantes del Patrono y de la Unión.

No obstante, no le fue informado al Querellante.

El 3 de mayo de 1995, la Unión vuelve a radicar el caso del Querellante por "*despido injustificado*", asignándosele por el Negociado de Conciliación y Arbitraje el Número A-1861-95. Conforme surge de la copia del expediente de arbitraje, el árbitro anotó en manuscrito lo siguiente:

Este caso comenzó como A-2164-94 se cerró y luego vuelve como A-1861-95.^{7/}

La vista de este otro caso se llevó a cabo el 22 de octubre de 1996.

En la misma, la Unión planteó que el Patrono no había honrado una negociación para que le aceptaran la renuncia al señor Concepción, sustituyendo así el despido. El Patrono planteó la defensa de cosa juzgada ya que el caso ya había sido archivado bajo otro número, siendo los mismos hechos. El representante del Patrono alegó, además, desconocer acerca de la supuesta negociación pero que estaba en disposición de honrar el cambio. Así las cosas, el árbitro hizo constar en su Resolución del 29 de octubre de 1996 ^{8/} que:

Previo a entrar a la prueba directa, las partes se reunieron y llegaron al siguiente Acuerdo:

Enmendar el despido del querellante por una renuncia retroactiva al 8 de junio de 1994, fecha de su despido. Dado el acuerdo entre las partes, resolvemos ordenar el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

^{5/} Exhibit Número 1-Conjunto y Número 3 de la Querellante.

^{6/} Exhibit Número 2-Conjunto.

^{7/} Exhibit Número 3-Conjunto.

^{8/} Id.

Al igual que ocurrió con el caso previo, número A-2164-94, este acuerdo no le fue comunicado al querellante, a pesar de que éste realizó diversas llamadas telefónicas hablando con el Sr. David Trinidad, Oficial de la Unión. En todo momento se le indicó que su caso “estaba pendiente”.^{9/}

El Querellante no solicitó ni consintió que se le cambiara la acción de Personal de darle de baja, por una renuncia retroactiva.

ANÁLISIS ^{10/}

Conforme surge de los testimonios creídos por el Oficial Examinador, el Querellante nunca fue informado del resultado del primer caso en arbitraje. Aparentemente, al darse cuenta de que el señor Concepción no fue reinstalado, la Unión vuelve a radicar el mismo caso en arbitraje. Incurre entonces, por segunda ocasión, en conducta a todas luces negligente ya que a pesar de que acordó con el Patrono que se entendiera que el querellante había renunciado con efecto retroactivo, lo cierto es que nunca se lo comunicó al señor Concepción, quien estaba ajeno incluso al cambio en la acción de Personal. La Unión mantuvo engañado al querellante en torno al status de la reclamación en el foro de arbitraje. El testimonio del señor Trinidad, representante de la Unión, en torno a lo que alegadamente informó al querellante, no fue creído por el Oficial Examinador. No encontramos base para alterar esta determinación formulada por el observador de los testigos presentados.^{11/}

La conducta observada por la Unión aquí querellada se rige en Derecho por la doctrina del deber de justa representación,^{12/} doctrina ésta de “*rúbrica eminentemente judicial*”, formalmente adoptada por el Tribunal Supremo Federal en *Vaca v. Sipes*, 386 US 171 (1967) y reiterada en *Hines v. Anchor Motor Freight, Inc.* 424 US 554 (1976), entre otros. En esencia, la misma proclama la obligación de toda unión de servir de buena fe, sin discrimen, ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados o afiliados, *JRT v. Unión Gastronómica*, 110 DPR 232 (1980), *JRT v. Unión de Tronquistas*, 117 DPR 790, 796 (1986). Los tribunales han reiterado que el deber de representación justa e imparcial de la unión surge del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente a través de sus representantes exclusivos, libremente

^{9/} Exhibit Número 4-Querellante; T.O. página 102.

^{10/} Véase también el Análisis del Informe del Oficial Examinador con el cual concurrimos, salvo lo relacionado con la referencia al caso de Buenaventura Gascot, D-89-1120, a las páginas 21-22.

^{11/} Informe del Oficial Examinador, páginas 16-20.

^{12/} Sintetizada en el “*Memorial*” del Interés Público del 15 de abril de 2005.

seleccionados. Este deber se quebranta si la conducta de la Unión es una que posee elementos de arbitrariedad, discriminación, mala fe o perfunctoriedad. La Unión no puede ignorar una queja meritoria o procesarla de forma perfunctoria. Dicho deber es consustancial con el status de representante exclusivo que se le adscribe a la Unión por virtud del estatuto que rige las relaciones obrero-patronales, *Vaca v. Sipes*, supra. Tampoco eximirá de responsabilidad a la Unión la tramitación y procesamiento de una queja hasta su fin, si la diligencia se despliega sin una adecuada representación o sin proveerse una cabal defensa de los intereses del obrero.^{13/}

Toda vez que en su Informe el Oficial Examinador trae por vía de referencia la Decisión y Orden Número 89-1120,^{14/} que fuera argumentada en su favor por el Interés Público, debemos aclarar nuestra posición al respecto. Veamos.

Cuando el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico impartió su aprobación al uso de esta doctrina federal por nuestra Junta,^{15/} nos instruyó – en un equilibrio de intereses – a no ir más lejos que la doctrina establecida en *Vaca v. Sipes*, supra:

... por lo cual la Junta debe ajustarse al criterio jurisprudencial allí expuesto en la consideración de casos futuros referentes al procesamiento de quejas presentadas por obreros unionados. (citas omitidas)^{16/}

No obstante lo anterior, en la adjudicación de las querellas del señor Buenaventura Gascot, curiosamente contra las mismas partes de epígrafe, tratándose de casos bajo la jurisdicción local,^{17/} la Junta en aquel entonces optó por considerar la actuación de la Unión de manera separada a la del Patrono. Esto es, aún cuando eximió de práctica ilícita de trabajo a la AMA en el CA-7361, encontró a la TUAMA incurso en faltar al deber de justa representación dada su total inacción frente a la reclamación del señor Gascot, a pesar de que la misma era inmeritoria.

El caso que ahora nos ocupa presenta una situación muy particular en que sólo tenemos jurisdicción contra la Unión, y en que el Patrono quedó relevado de responsabilidad cuando previamente determinamos que el querellante había incurrido

^{13/} *JRT v. Unión Gastronómica*, supra, págs. 245-246.

^{14/} *AMA –y- Buenaventura Gascot CA-7361, TUAMA –y- Buenaventura Gascot CA-7362*, Decisión y Orden del 21 de marzo de 1989.

^{15/} Cuyos perfiles ya se habían adelantado en el caso *Primitivo Landrón*, 4 DJRT 694 (1962).

^{16/} *JRT v. Unión Gastronómica*, supra.

^{17/} Recuérdese que en *JRT v. Unión Gastronómica*, en que el patrono era el Hotel Caribe Hilton, la querellada estaba en la jurisdicción federal, quedando obligada la Junta local por el Derecho sustantivo federal conforme lo resuelto en los casos *Lincoln Mills*, 353 US 448 y *Lucas Flour Co.* 369 US 95, 104.

en “incuria” al traer su Cargo ante nos.^{18/} Esta determinación subsistió en la etapa de revisión judicial, mediante Sentencia del Tribunal de Circuito de Apelaciones en el Civil Número KLRA-03-00594 del 22 de mayo de 2004. No obstante, en dicha Sentencia se revocó la misma determinación tomada contra la Unión y se nos devolvió el caso para considerarlo en sus méritos.^{19/} Es por esto que sólo podemos emitir una orden contra la organización obrera querellada y la encontramos incurso en práctica ilícita de trabajo a pesar de que no procedió el caso contra el patrono. Así, pues, el trámite habido no significa necesariamente, que en futuros casos híbridos bajo la jurisdicción local habremos de decidir en la misma línea en que se resolvieron los casos de Buenaventura Gascot. Esto es, si la Decisión y Orden Número 89-1120 habrá de seguirse, *quaere*.

Finalmente, debemos atender la distribución de responsabilidad y el aspecto de los remedios aplicables.

En su Informe, el Oficial Examinador recomienda que se celebre Audiencia Pública para determinar los “daños”. No estamos de acuerdo. En primera instancia, los hechos del caso de epígrafe requieren lo que nuestro estatuto^{20/} y la jurisprudencia han establecido: un remedio necesario y apropiado para efectuar los propósitos de la Ley de Relaciones del Trabajo. Esto es, la acción remedial a ordenar debe ser reparadora, nunca punitiva.^{21/} Ahora bien, también se ha reconocido la autoridad de esta Junta para ordenar que se compensen los daños sufridos por un patrono por razón de una huelga ilegal, siempre y cuando entendamos que dicho remedio es necesario y apropiado para efectuar los propósitos de nuestra Ley, vindicando así el Interés Público y no intereses privados.^{22/} En otros contextos, hemos también resuelto que de ordinario, no proceden los daños y angustias mentales. Por vía de excepción, éstos fueron autorizados en el caso *Yolanda Morales González v. JRT*, 121 DPR 29 (1988), dadas las circunstancias particulares allí habidas. Nuestro Honorable Tribunal Supremo concurrió con la Junta en la apreciación de que resarcir los daños sufridos por los querellantes coincidía con el Interés Público a vindicar. Así pues, las órdenes

^{18/} Decisión y Orden Número 2003-1362 del 12 de junio de 2003.

^{19/} Véase Informe del Oficial Examinador, págs. 6 (último párrafo), 7 y 8 (segundo párrafo).

^{20/} Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, Artículo 9(1)(b).

^{21/} *Berrios v. Eastern Sugar Associates*, 85 DPR 119; *Rivera v. JRT*, 70 DPR 5.

^{22/} *UTIER v. JRT*, 99 DPR 512 (1970).

de la Junta serán “*remediales*” en la medida en que ello propicie efectuar los propósitos públicos de nuestro estatuto habilitador.^{23/}

En el caso de epígrafe consideramos como remedio necesario y apropiado el ordenar el pago de salarios dejados de devengar tomando en consideración la parte de la responsabilidad que corresponde a la Unión.

En la jurisdicción federal, el Tribunal Supremo Federal resolvió en el caso *Bowen v. USPS*^{24/}, que una organización obrera puede ser responsabilizada por una parte sustancial de la paga atrasada debida a un empleado ilegalmente despedido, aunque no precisó el método exacto para fijar o distribuir dicha responsabilidad. El Tribunal dejó abierta la posibilidad de que en un trámite posterior, un jurado pudiera adjudicar contra la unión los haberes dejados de percibir por el empleado desde la fecha hipotética en que un árbitro hubiera resuelto el caso, si ese trámite se hubiera seguido por la unión. En otras instancias, los tribunales federales han adjudicado la responsabilidad entre patronos y uniones mediante porcentos (%).

En el caso ante nos, debemos sopesar el remedio teniendo en cuenta el hacer justicia al empleado sin olvidar que se trata de una organización obrera local cuya estabilidad no debe ser afectada. Consideramos que la Querellada debe ser responsable del 50% de los salarios dejados de devengar por el señor Concepción desde la fecha en que se emitió el primer laudo, 22 de julio de 1994, hasta la fecha en que éste obtuvo un nuevo empleo. A los fines de este tope deberá tomarse en cuenta la doctrina de mitigación de daños a la que viene obligada todo reclamante de salarios dejados de devengar por despido ilegal.^{25/}

Basándonos en las anteriores determinaciones de hechos y análisis, se emiten las siguientes

^{23/} En *Tomás Morales v. JRT*, el Tribunal Supremo confirmó la denegatoria de la Junta de conceder “daños” por el incumplimiento del pago de un bono. Asimismo, denegamos “daños y perjuicios” en nuestra reciente *Decisión y Orden Suplementaria en Cumplimiento de Sentencia* en los casos *Autoridad de Edificios Públicos - y - Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos*, PC-87-4, PC-87-5, D-89-1116-S (2006) del 6 de septiembre de 2006.

^{24/} 459 US 212 (1983).

^{25/} *Odriozola v. Superior Cosmetic Distributors, Corp.* 116 DPR 485, 506-507 (1985).

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. LA QUERELLADA

La Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses es una organización obrera en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA § 63 (10).

II. LA PRÁCTICA ILÍCITA DE TRABAJO

Al no notificar al Sr. Mark Concepción el resultado del primer laudo de arbitraje, al no mantenerle informado del segundo procedimiento de arbitraje y al cambiar el “despido” por una renuncia sin informar al querellante, la UTUAMA violó su deber de justa representación incurriendo así en práctica ilícita del trabajo en el significado del Artículo 8 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 69 (2) (a).

A tenor con la facultad conferida en el Artículo 9 (1) (b) de la Ley, se emite la siguiente

ORDEN

La UTUAMA, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, deberán:

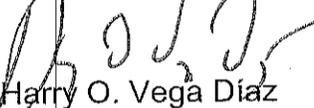
1. Cesar y desistir de faltar a su deber de justa representación en el trámite de reclamaciones en arbitraje.
2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a efectuar los propósitos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico:
 - a) Pagar al Sr. Mark Concepción el 50% de los salarios que hubiera devengado en la AMA desde el 22 de julio de 1994 hasta la fecha en que obtuvo un nuevo empleo, si éste cumplió con la “mitigación de daños”
 - b) Fijar en sitios visibles a sus miembros afiliados, copias del Aviso que se une a la presente Decisión y Orden.
 - c) Notificar a la Junta, dentro de los treinta días siguientes a la notificación, las provisiones tomadas para cumplir lo aquí ordenado.

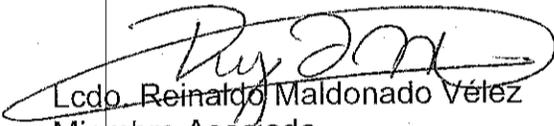
De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden, podrá presentar dentro de un término de veinte (20) días contados a partir de la fecha del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

autos de la copia de la notificación, una Moción de Reconsideración a la misma, o podrá, conforme lo dispuesto en la Sección 4.2 de la Ley 170, dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la notificación del archivo en autos, presentar el recurso judicial correspondiente ante el Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4.006 (c) de la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de octubre de 2006.


Lcdo. Carlos A. Marin Vargas
Presidente Interino


Harry O. Vega Díaz
Miembro Asociado


Lcdo. Reinaldo Maldonado Vélez
Miembro Asociado

El Miembro Asociado, Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez, celebraría Audiencia Pública para determinar la cuantía del remedio ordenado.

NOTIFICACIÓN

Certifico que en día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente

DECISIÓN Y ORDEN a:

1. LCDO. LEONARDO DELGADO NAVARRO
REPRESENTANTE LEGAL DE LA TUAMA
CALLE ARECIBO # 8 1-A
HATO REY PR 00917
2. LCDO. LUIS HERNÁNDEZ CARDONA
AVE. DOMENECH 204
HATO REY PR 00918
3. SR. MARK CONCEPCIÓN JIMÉNEZ
VALLE VERDE R 35
AVE. EL CONQUISTADOR
FAJARDO PR 00738-3747
4. TUAMA
URB. SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE. PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00931
5. LCDA. LETICIA RODRÍGUEZ GARCÍA
DIRECTORA, DIVISIÓN LEGAL-JRTPR
(A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de octubre de 2006.




Rifa C. Valentín Fonfrías
Secretaria de la Junta

AVISO A TODOS NUESTROS
AFILIADOS

CASO: CA-98-13
D-2006-1413

NOSOTROS, LA UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, en cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, notificamos a todos nuestros afiliados que:

1. Cesaremos y desistiremos de faltar a nuestro deber de justa representación en el trámite de reclamaciones en arbitraje.

2. Llevaremos a cabo la siguiente acción afirmativa que ayuda a efectuar los propósitos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico:

Pagaremos al señor Mark Concepción Jiménez el 50% del salario que dejó de percibir desde el 22 de julio de 1994 hasta que éste obtuvo un nuevo empleo, luego de aplicarle la doctrina de "mitigación de daños".

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES

Por: _____
Título

Fecha: