

EN EL CASO DE:

Autoridad Metropolitana de Autobuses
(Querellada)

-Y-

Trabajadores Unidos de la Autoridad
Metropolitana de Autobuses
(Querellante)

CASO: CA-2008-27

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 11 de junio de 2008 la Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA), en adelante la parte querellante, presentó un cargo por práctica ilícita contra la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante la parte Querellada (AMA). En el mismo le imputó la violación del Artículo 8 Sección (1), Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En el mismo se le imputaba lo siguiente:

“En o desde el 6 de junio de 2008 el patrono ha cometido Práctica Ilícita bajo la ley 130, Ley de Relaciones del Trabajo y ha violado el Convenio Colectivo en el Artículo VII, Inciso A y B Titulado No violación al Convenio que establece lo siguiente: “Ambas partes se comprometen a no violar los términos de este Convenio. En caso de discrepancia en la interpretación de algunas de las cláusulas de este Convenio, la Autoridad y la Unión se comprometen irrevocablemente a discutir la misma para tratar de llegar a un entendido. De no ser posible llegar a un acuerdo satisfactorio por ambas partes, será mandatorio que el asunto se resuelva con lo dispuesto en el Artículo IX del presente Convenio (Quejas y Agravios)

También el patrono ha violado el Artículo IX, Sección C titulado Quejas y Agravios que establece lo siguiente: “Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de

presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma democrática y justiciera, la Autoridad y la Unión acuerdan establecer los siguientes principios y procedimientos”

...

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 realizó una investigación sobre lo alegado en el Cargo sometido en el presente caso. De la Investigación realizada surgen los siguientes hechos:

JOK
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. Como resultado de un proceso eleccionario por consentimiento de las partes el 21 de marzo de 1978 la T.U.A.M.A. fue reconocida por la Junta de Relaciones del Trabajo como representante exclusiva en la Autoridad Metropolitana de Autobuses. La Unidad Apropriada para la negociación de convenios colectivos establecida es la siguiente:

“Todos los trabajadores de operación y mantenimiento que utiliza el patrono en su negocio de transportación pública, incluidos empleados transitorios y estudiantes aprendices; excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, personal administrativo de oficina, profesionales y técnicos, empleados casuales, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva en la Autoridad y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.”

3. 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.).

4. El Convenio Colectivo aplicable a esta controversia tenía una vigencia desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009.

5. Este caso estaba originalmente asignado a la Srta. Marileen Nieves Torres, Investigadora de Relaciones Laborales.

6. El 11 de marzo de 1999 el Árbitro Román M. Velasco González del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, emitió una Resolución en el caso número A-1746-96, sobre Arbitrabilidad, Arts. VII, IX y XIV, en la misma determinó lo siguiente:

”...

500
Previo a la celebración de la vista, las partes acordaron dar por terminado el presente caso sujeto al cumplimiento del siguiente acuerdo:

1. La Autoridad le brindará al Querellante, José Dávila, las garantías del debido proceso de ley tal y como este aparece definido en el Reglamento de Personal. El proceso será aplicable a los hechos particulares de este caso que data de 1996.

2. La Autoridad se compromete a dar inicio a dicho trámite en un lapso no mayor a los quince (15) días luego de recibida la presente RESOLUCION.

3. Para casos futuros relacionados con quejas sobre la actuación o las actuaciones de algún supervisor, por parte de un empleado unionado, se seguirá el procedimiento antes señalado y establecido en el Reglamento de Personal de la AMA”

...

7. El 20 de mayo de 2008, el Sr. Juan González Torres, le cursó una comunicación a la Sra. Margarita Rivera López, Vicepresidenta del Área de Programación y Desarrollo de Servicio de la AMA, en la que le presentó una relación de los hechos ocurridos el 15 de mayo de 2008.

En la misma le informó que la situación con el supervisor el Sr. Edwin Cedeño, se había convertido en una persecución y hostigamiento laboral.

8. El 22 de mayo de 2008 el Sr. José L. López Fonseca, Representante de la TUAMA en el Comité de Quejas y Agravios, le cursó una comunicación a la Lcda. Teresa Seda Ramos, Vicepresidenta de Asuntos Legales y Relaciones Industriales de la AMA, solicitando que se citara ante el Comité de Quejas y Agravios el caso del conductor Juan González Torres, número de empleado 4-4672. La querrela sometida es por un incidente ocurrido el 15 de mayo de 2008 con el Sr. Edwin Cedeño, Supervisor del Área de Comunicaciones por acoso laboral y ambiente hostil en el área de trabajo.

9. El 30 de mayo de 2008, la Sra. Joseline Izquierdo, Oficial Ejecutivo de Relaciones Industriales de la AMA, le cursó una comunicación al Sr. Juan González Torres, notificándole que compareciera ante la División Legal el 6 de junio de 2008 a las 2:00 P.M. para la investigación de la querrela sometida contra el Sr. Edwin Cedeño.

10. El 30 de mayo de 2008, la Sra. Joseline Izquierdo, Oficial Ejecutivo de Relaciones Industriales, le cursó una comunicación al Sr. Edwin Cedeño, Superintendente de Comunicaciones, notificándole que compareciera el 6 de junio de 2008 a las 3:00 P.M., para una Vista Informal ante la División Legal en relación a la querrela radicada en su contra por el Sr. Juan González Torres.

11. El 6 de junio de 2008, se realizó la vista del Comité de Quejas y Agravios de la AMA-TUAMA sobre el caso del empleado Juan González Torres. Estuvo presente por la Autoridad, la Sra. Joseline Izquierdo, Oficial Ejecutivo de Relaciones Industriales y por la Unión, el Sr. Ramón Ayala Fantauzzi, Representante del Comité de Quejas y Agravios. La Unión alegó, que se citara al supervisor querrellado y que se llevara a la vista la grabación en donde el señor Cedeño amenazó al empleado. Solicitando a su vez que se cumpla con el Convenio Colectivo y la Resolución antes emitida por el Árbitro Román Velasco, del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad por su parte alegó que la querrela había sido radicada en el Comité de Quejas y Agravios, cuando correspondía que se discutiera con el supervisor o vicepresidente del área. Solicitando a su vez que ya que el caso no está cónsono con lo establecido en el Artículo IX, titulado Quejas y Agravios se desestime la querrela. Del Acta emitida se desprende que no hubo acuerdo entre las partes para resolver la controversia.

12. El 17 de junio de 2008, se le cursó una comunicación a las partes notificándole el Cargo radicado y solicitándoles que debían someter en o antes del 1 de julio de 2008 en la Secretaria de la Junta, sus posiciones escritas.

13. El 30 de junio de 2008, la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, representante legal de la A.M.A, envió una comunicación a la Junta solicitando una prórroga para someter la posición escrita.

14. El 8 de julio de 2008, se le envió una notificación individual, a la A.M.A y a la T.U.A.M.A, concediéndoles un término adicional hasta el 15 de julio de 2008, a pesar de que no se había recibido notificación ni justificación alguna del incumplimiento.

15. El 10 de julio de 2008, la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, representante Legal de la A.M.A, presentó su posición escrita ante la Junta, indicando que la A.M.A negaba el cargo presentado por la Unión. Además, indicó que la A.M.A y T.U.A.M.A, siempre habían sido cordiales para resolver las controversias. Niega que la A.M.A no haya querido citar al Comité de Quejas y Agravios y que por el contrario, con fecha del 6 de junio de 2008 se llevó acabo la vista ante el Comité, solicitando así que se desestime la querrela presentada por T.U.A.M.A.

16. El 17 de julio de 2008, el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Representante Legal de la T.U.A.M.A, presentó su posición escrita ante la Junta, indicando que en la Resolución emitida el 11 de marzo de 1999, por el Árbitro Román M. Velasco, del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, lo allí pactado al presente está siendo violentado. Además, enviaron documentos anejados que recogen quejas de unionados contra el personal de supervisión que la A.M.A se está negando a tramitar conforme a la Resolución ya antes emitida.

17. El 17 de julio de 2008, se le envió una comunicación al Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Representante Legal de la TUAMA, notificándole que la posición escrita no fue conforme a lo solicitado ya que no se responden las interrogantes realizadas ni abunda sustancialmente sus planteamientos.

Se le solicitó que explicara que según el Acta del Comité de Quejas y Agravios, como disposición final se determinó radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, sin embargo dicho planteamiento no fue respondido. Se pide además una lista con los nombres de las personas involucradas, fechas de los hechos, así como las gestiones afirmativas por la Unión para activar el procedimiento de Quejas y Agravios.

18. El 31 de julio de 2008, el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Representante Legal de la T.U.A.M.A, presentó una posición escrita conforme fue solicitado.

JPC

“ ...

A la luz de lo anterior, le contesto las preguntas que, entiendo se están realizando, pero no verbalizo en su carta del 17 de julio de 2008.

La primera: si existe jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje para vindicar esta controversia llevada ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. La respuesta es no.

La jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, ya que estamos pidiendo que este foro ponga en vigor la resolución del 11 de marzo de 1999.

La segunda: si se le debe referir este procedimiento al Negociado de Conciliación y Arbitraje. La respuesta es no; este proceso ya fue vindicado por ese foro y existe una resolución que es final, firme e inapelable.

La tercera: si la querella esta preescrita. La respuesta es no. En primer lugar, porque la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico no establecen un término prescriptivo para una causa de acción ante dicho foro. En segundo lugar porque Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico utiliza, en algunas ocasiones, el término de seis (6) meses para la presentación de una queja o querella desde el momento que surge e evento. Como se percatara, en todas las acciones presentadas ante su consideración, no ha transcurrido el término de seis meses.

...”

19. El 30 de septiembre de 2009, se le cursó una comunicación a la A.M.A, notificándoles, que como parte del proceso investigativo, debían informar sobre el status de la querella presentada por la T.U.A.M.A sobre el caso del Sr. Juan González Torres, número de empleado 4-4672. Se les concedió un término a vencer hasta el 13 de octubre de 2009 para presentar lo requerido.

20. El 13 de octubre de 2009, la Lcda. Vilmarie González Torres, cursó una comunicación, en la cual notificaba que será la representante legal de la AMA en el caso del epígrafe. Además, solicitó una prórroga para someter la información solicitada.

21. El 16 de octubre de 2009, se le envió una comunicación a la Lcda. Vilmarie González Torres, Representante Legal de la A.M.A, en la cual se le concedió la prórroga solicitada. Se le concedió un término adicional a vencer el 13 de noviembre de 2009.

Jpc

22. El 21 de octubre de 2009, el Lcdo. Eric R. Ronda Del Toro, Representante Legal de la A.M.A, presentó una relación de hechos sobre lo que alega en el Cargo. En la misma indicó que el 20 de mayo de 2008, el Sr. Juan González Torres, conductor número de empleado 4-4672 y miembro de la Unión TUAMA, solicitó que se investigara una situación con el Sr. Cedeño, Supervisor del Centro de Comunicaciones. Dicha querella fue referida al Área de Relaciones Industriales de la AMA. El 22 de mayo de 2008 el Sr. José L. López Fonseca, representante de la T.U.A.M.A, solicitó a la AMA que se citara al Comité de Quejas y Agravios creado al amparo del Convenio Colectivo para atender la querella radicada por el señor González Torres.

El 30 de mayo de 2008, la AMA envió una comunicación en la cual citaba a las partes a que comparecieran el 6 de junio de 2008, a una reunión del Comité de Quejas y Agravios, dicha reunión se celebró según pauta. En dicha vista la A.M.A planteó que el Comité de Quejas y Agravios no era el foro indicado para intervenir con querellas contra supervisores, ya que una querella de un unionado contra un supervisor no es una controversia al amparo del Convenio Colectivo. Si un problema entre el supervisor y el empleado, los distintos canales para tramitar querellas de supervisores comienzan con el Área a la que está adscrito dicho

supervisor y aquella persona que a su vez es el jefe inmediato de dicho supervisor. La A.M.A le indicó al Comité de Quejas y Agravios, que los pasos a seguir era discutir la querrela contra el jefe inmediato del supervisor querellado y que no había jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios para intervenir en una querrela contra un supervisor que busca una sanción disciplinaria contra el supervisor, lo cual se rige por las disposiciones del Reglamento de Personal vigente de la A.M.A.

Análisis:

Conforme a la investigación realizada y según se desprende de los documentos radicadas por las partes, constatamos que la controversia aquí presentada fue atendida en el Comité de Quejas y Agravios, según lo dispone el Convenio Colectivo. En el Cargo presentado, se alegó una violación al Convenio Colectivo vigente en su Artículo VII, "No violación al Convenio Colectivo", Sección A y B. Este establece lo siguiente:

"A. Ambas partes se comprometen a no violar los términos de este Convenio. En caso de discrepancia en la interpretación de algunas de las cláusulas de este Convenio, la Autoridad y la Unión se comprometen irrevocablemente a discutir la misma para tratar de llegar a un entendido. De no ser posible llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, será mandatarío que el asunto se resuelva de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo IX del presente Convenio (Quejas y Agravios).

B. La Autoridad y sus funcionarios darán a los trabajadores cubiertos por este Convenio y estos a la Autoridad y sus funcionarios, Buen trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre la Unión y la Autoridad, para fomentar de este modo la eficiencia y el servicio."

Entendemos que la querrela presentada por el Sr. Juan González fue atendida según lo indica el Artículo VII, No violación al Convenio Colectivo.

El Artículo IX, titulado Quejas y Agravios indica lo siguiente:

"A ...
B. En caso de que surgieren controversias sobre la representación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirá el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualesquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro

seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de terna. (Sistema de terna se define como sigue: el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento someterá la terna de la cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso de procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia”...

En primer, lugar el 6 de junio de 2008, el caso del empleado Juan González Torres, fue visto ante el Comité de Quejas y Agravios. Estuvo presente por la Autoridad, la Sra. Joseline Izquierdo, Oficial Ejecutivo de Relaciones Industriales y por la Unión, el Sr. Ramón Ayala Fantauzzi, Representante del Comité de Quejas y Agravios. Conforme a esto, entendemos que la A.M.A no se ha negado a citar al Comité de Quejas y Agravios y que por el contrario, se llevó acabo la vista ante el Comité. Del Acta de la vista se desprende lo siguiente:

JAC
“...
DISPOSICIÓN FINAL: No hay acuerdo, la parte interesada radicará en el DTRH.”

En segundo lugar, 10 de julio de 2008, la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, Representante Legal de la A.M.A, en su posición escrita, indicó que la A.M.A y T.U.A.M.A, siempre habían tenido una relación cordial para resolver las controversias y, entendemos que en este caso no fue la excepción. Ejemplo de esto lo es que, aún cuando correspondía que se discutiera la querella con el supervisor o vicepresidente del área según lo establecido en el Reglamento de Personal de la AMA, se realizó la vista ante el Comité de Querellas el 6 de junio de 2008.

Finalmente, el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Representante Legal de la T.U.A.M.A, en su posición escrita indicó que el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, no tiene capacidad para vindicar una querella habida de un trabajador hacia un supervisor, esto debido a que las funciones de supervisión están ajenas a la unidad contratante.

Esta posición de la TUAMA, contradice lo indicado por el Sr. Ramón Ayala en el Acta de la vista del Comité de Querellas y lo estipulado en el Convenio Colectivo Artículo IX Sección B .

“ . . .
En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo”

La Unión no ha cumplido lo que indicó en el Acta de la vista del Comité de Querellas del 6 de junio de 2008 en radicar el caso en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La norma es que antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el Convenio Colectivo para resolver las controversias en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser imposible.

Es de todos conocidos 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:

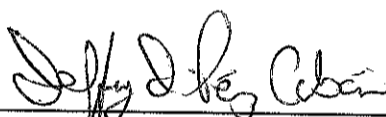
“ . . .
que antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el convenio colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible,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

Por todos los argumentos expuestos concluimos que la AMA cumplió en su fase primaria con lo que establece el Convenio Colectivo al realizar la vista del Comité de Quejas y Agravios, no obstante las partes no llegaron a un acuerdo para poner fin a la controversia. El Convenio Colectivo dispone que si ocurre un impasse la misma debe ser atendida conforme al procedimiento establecido por las partes ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

loc
POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el Cargo de epígrafe por falta de méritos.

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 23 de marzo de 2010.



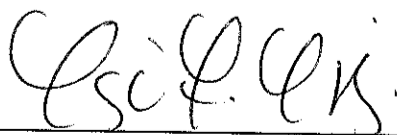
Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

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. Lcdo Eric R. Ronda del Toro
P. O. Box 9023980
San Juan, P.R. 00902-3980
2. Lcdo. Leonardo Delgado Navarro
Ave. Muñoz Rivera 1000, Suite 301
San Juan, P. R. 00927-5019

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de marzo de 2010.



Sra. Liza F. López Pérez
Secretaria de Junta