



EN EL CASO DE:
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (AMA)
(Querellante)

-Y-

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (TUAMA)
(Querellada)

CASO: CA-2011-31

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 12 de agosto de 2011 el Sr. Alfredo Lugo¹, Director de Relaciones Laborales de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, presentó un (1) cargo contra la Unión Trabajadores Unidos de la Autoridad de Metropolitana de Autobuses², por incurrir en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

JRC
En el referido Cargo la parte querellante le imputó a la querellada haber violado el Artículo 1, Secciones E, F y G al incurrir, a través de su Presidente, en conducta poco profesional que no fomenta la paz laboral como establece el convenio colectivo. La parte querellante alegó que el Sr. Díaz, Presidente de la TUAMA, detuvo las labores diarias frente al almacén de mantenimiento y comenzó a insultarlo con palabras soeces y se dirigió a la empleada unionada Sra. Jocelyn Pazol y le indicó que radicara una querrela en su contra.

De conformidad con la Sección II, Regla Número 305 del Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Número 7947, se ordenó y se

¹ En adelante la Querellante, AMA, Autoridad, Patrono


² En adelante la Querellada, TUAMA, Unión,

inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso. Posteriormente, la misma fue suplementada.

Luego de analizados los documentos y testimonios en el expediente del caso, a tenor con la Sección III, Regla 306 del antes referido Reglamento y bajo la autoridad que le otorga la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

A continuación analizamos los extremos precisados en el transcurso de la investigación y que sirven de fundamento para nuestra determinación.

Análisis:

- 
1. La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una Corporación Pública 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 parte de un proceso eleccionario por consentimiento de las partes, la unión TUAMA fue reconocida el 21 de marzo de 1978, por la Junta de Relaciones del Trabajo como representante exclusivo de la Autoridad Metropolitana de Autobuses. La unidad apropiada para la negociación de convenios colectivos es la siguiente:

“La unidad apropiada de contratación la constituyen todos los trabajadores utilizados por la autoridad en la operación y mantenimiento de su negocio de transportación pública, incluyendo trabajadores transitorios y estudiantes aprendices; según certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso Número P-3341, excluyendo administradores, ejecutivos, supervisores, personal administrativo de oficina, profesionales y técnicos, empleados casuales y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o en cualquier otra forma variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto; excluyendo además, aquel personal

incluido en la unidad certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso Número P-1135 que incluya todo personal de oficina del negocio del patrono.”

3. El Patrono 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 Apropriadas 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.).

- SPC
4. Entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Unión Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses existe un Convenio Colectivo cuya vigencia se extiende del 23 de enero 2004 hasta el 14 de julio de 2009. No obstante entre las partes existe una estipulación que extiende el mismo hasta que se negocie uno nuevo.
 5. El 8 de agosto de 2011, el Sr. David Acevedo, Supervisor del Área de Construcción y Mantenimiento de la AMA radicó un informe dirigido al Sr. Mike O'Neill, Presidente de la AMA, en el cual alegaba una falta de respeto del Sr. Díaz, Presidente de la TUAMA hacia su persona.
 6. El 25 de agosto 2011, la Sra. Ever Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales, le envió una carta a cada una de las partes, solicitándoles su posición escrita con relación a lo que se alega en el Cargo con un término a vencer el 8 de septiembre de 2011.
 7. El 7 de septiembre de 2011, el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro en Representante Legal de la TUAMA sometió su posición escrita, en la misma se alegó que el señor Antonio Díaz fue abordado por una empleada unionada para notificarle sobre una conducta impropia, alegadamente realizada por el Sr. Acevedo, un Supervisor. Añadió que mientras estaba dialogando el señor Díaz con la empleada, el señor

Acevedo se personó al lugar y se dirigió al señor Díaz para alegadamente dar su versión de lo ocurrido. En ese momento el señor Díaz le pidió al señor Acevedo que se marchara. El señor Acevedo, alegadamente en tono hostil, respondió que no se retiraba nada, utilizó palabras soeces y gesticuló con las manos. El señor Díaz le dijo al señor Acevedo que le formularan cargos. En ese momento el señor Acevedo se retiró y el señor Díaz continuó dialogando con la empleada.

8. El 29 de septiembre de 2011 recibimos la posición escrita de la parte Querellante, suscrita por su Representante Legal, el Lcdo. Eric Ronda del Toro. En la misma se alega lo siguiente:

“...


El Presidente de la unión TUAMA, Sr. Antonio Díaz, aprovechando la oportunidad que tiene para reunir a los unionados en horas laborables, durante el 8 de agosto de 2011, el Sr. Presidente de la TUAMA reunió los empleados miembros de la TUAMA del área denominada “la bomba”, y una vez estos allí reunidos y estando también presentes el supervisor David Acevedo, el Presidente de la TUAMA procedió a insultar al Sr. David Acevedo tildándole palabras ofensivas hacia este supervisor, frente al personal que este supervisa y procedió a ordenarle a la unionada Jocelyn Pazol a que le radicara una querrela frívola contra dicho supervisor”.

9. El 5 de octubre de 2011, la Srta. Lilibiana Batista Brito, Agente de la Junta y la Sra. Ever Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales le enviaron una carta al Lcdo. Eric R. Ronda Del Toro, Representante Legal de la AMA para que el Sr. David Acevedo, Supervisor del Área de Construcción y Mantenimiento de la AMA, compareciera el 14 de octubre de 2011 a las 10:00 am a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para tomarle Declaración Jurada sobre lo que se alega en el cargo.
10. El 18 de octubre de 2011, la Sra. Ever Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales le envió una carta vía fax al Lcdo. Eric R. Ronda del Toro, Representante Legal de la AMA, en la misma se le indicó la nueva fecha para que comparezca el Sr. David Acevedo, Supervisor del Área de

Construcción y Mantenimiento de la AMA para tomarle declaración jurada. La fecha concedida fue el 24 de octubre de 2011.

11. El 24 de octubre se le tomó una Declaración Jurada al Sr. David Acevedo, Supervisor del Área de Construcción y Mantenimiento de Edificios de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA).
12. El 26 de octubre de 2011, la Sra. Ever Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales solicitó al Lcdo. Eric R. Ronda Del Toro Representante Legal de la parte Querellante, que se diera a conocer si ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Conciliación y Arbitraje si había radicado un caso con esta controversia y su status. Dicha solicitud tenía un término hasta el 4 de noviembre de 2011.
13. El 7 de diciembre de 2011, Lcdo. Luis Manuel Pavía Vidal, Representante Legal de AMA, mediante una comunicación indicó que no hay ningún caso radicado en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, pero que en efecto hay un caso relacionado con la controversia ante el Comité de Quejas y Agravios de la AMA con el número de identificación C11-277.
14. El 8 de diciembre de 2011, la Sra. Ever Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales le solicitó al Lcdo. Luis Manuel Pavía Vidal, Representante Legal de la AMA mediante una carta que notificara el status de la querrela número C11-277 que se encuentra en el Comité de Quejas y Agravios de la AMA-TUAMA en contra del Sr. Antonio Díaz, Presidente de la TUAMA. Además se solicitó evidencia de la radicación en el Comité de Querellas AMA- TUAMA.
15. El 14 de diciembre de 2011, en contestación a la solicitud del 8 de diciembre de 2011, el Lcdo. Luis Manuel Pavía Vidal, Representante Legal de la AMA, sometió los documentos solicitados por la Sra. Ever Acevedo Toledo, Investigadora de Relaciones Laborales. Conjuntamente

BR

en una carta indica que todavía están en espera de señalamiento para continuar los procesos de la querrella radicada ante el Comité de Quejas y Agravios de la AMA-TUAMA.

16. Luego de varios trámites procesales internos, el 19 de marzo de 2013, la Sra. Ever Acevedo Toledo, le cursó una comunicación a la Sra. Zulma Méndez, Directora Interina de la División de Relaciones Industriales de la AMA, solicitándole indicar el estatus de la Querrella número C-11-277 en el Comité de Querellas.

17. El 25 de marzo de 2013, el Sr. Edwin Meléndez Sojo, Vice-presidente Ejecutivo de la AMA indicó que la querrella se encuentra en nuevo señalamiento.

Análisis

Conforme a la investigación realizada y según se desprende de la evidencia y los documentos sometidos por las partes procedemos a exponer el análisis correspondiente en el caso de referencia. Surge de la evidencia que obra en el expediente que la controversia aquí presentada está siendo atendida en el Comité de Quejas y Agravios, según lo dispone el Convenio Colectivo, quien aún no ha emitido resolución alguna en cuanto a la misma. Por lo tanto las partes involucradas en la controversia de referencia no han agotado en su totalidad los remedios establecidos por el Convenio Colectivo vigente en su Artículo IX titulado Quejas y Agravios.

El orden establecido en el Convenio Colectivo es el siguiente:

"1. Las quejas y Agravios entre un trabajador y cualquier funcionario de la AMA deben ser discutidas a la mayor brevedad posible, si es posible el mismo día, pero no más tarde del décimo día laborable, no contando sábado, domingo ni días feriados de aquel en que surja la controversia. Participaran en la discusión el trabajador, el supervisor, el representante de la Unión o Vicepresidente del Área o su representante, según sea el caso, con el propósito de dar solución a la controversia. Las partes tendrán tres (3) días laborables, no contando sábado, domingo y días feriados para ponerse de acuerdo.

2. De no llegarse a un acuerdo en el término indicado, la Unión y/o la Autoridad radicará la querrela por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables exceptuando sábado, domingo y días feriados ante el Comité de Quejas y Agravios, que más adelante se establece. Dicho comité deberá reunirse dentro de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que la querrela se entenderá radicada cuando se someta a la secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiere de acuerdo, su decisión será final e inapelable.

3. De no llegar el comité de Quejas y Agravios a un acuerdo, la querrela será sometida dentro de diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo (subrayado nuestro) para la decisión del arbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el inciso B de este artículo.

4. Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase de transcurrir los términos dentro de los cuales viene obligada a presentar su querrela, la querrela se considerará automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su querrela en ningún otro nivel administrativo o judicial." (Subrayado nuestro)

Por tal razón y según ha sido establecido por nuestro ordenamiento jurídico, la norma es que antes de llevar un caso ante esta Honorable Junta se deben agotar los remedios establecidos en el Convenio Colectivo para resolver controversias, de lo contrario la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte 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 se debe desestimar el caso ya que ante el Comité de Quejas y Agravios se encuentra radicada la querrela Número C-11-277 con el asunto Falta de Respeto contra el Sr. Antonio Díaz, Supervisor. Este Comité es el único que puede atender y resolver la controversia presentada.

POR TODO LO CUAL, 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 9 de abril de 2013.


Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado y por fax o por correo electrónico, copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Autoridad Metropolitana de Autobuses
Fax (787) 751-0527

PO Box 195349
San Juan, PR 00919-5349

2. Lcdo. Luis Manuel Pavía Vidal
msslaw@mercadosotolaw.com

PO Box 9023980
San Juan, Puerto Rico 00902-3980

3. Trabajadores Unidos de la AMA
Fax: (787) 783-0345

Ave. Paz Granela 1378
Urb. Santiago Iglesias
San Juan, PR 00921

4. Lcdo. Leonardo Delgado Navarro
leonardodelgadonavarro@gmail.com

Calle Arecibo #8 oficina B1
San Juan Puerto Rico 00917

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de abril de 2013



Sra. Liza. F López Pérez
Secretaria de la Junta