



GOBIERNO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-1749
TEL.: 787-620-9545/FAX: 787-620-9543
radicaciones@jrt.pr.gov

EN EL CASO DE:

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES (FCT)**

QUERELLADA

Y

AMALIA BONILLA

QUERELLANTE

**CASO: CA-2013-51
CÍTESE ASI: 2017 DJRT 1**

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. TRASFONDO

El 26 de agosto de 2013, la ex empelada de la Comisión Industrial de Puerto Rico, Sra. Amalia Bonilla Vicente, en adelante Querellante, presentó, un (1) Cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Federación Central de Trabajadores (FCT). Le imputó a la unión la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“La unión ha incurrido en prácticas ilícitas de trabajo al no cumplir con su deber de justa y adecuada representación en mi caso.

La FCT no me representó de manera correcta durante las vistas de mi caso en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en el Departamento del Trabajo.

No quisieron apelar la determinación del Árbitro Idabelle Vázquez Pérez, en el caso A-11-1172 sobre mi despido en el Tribunal. La Unión me notificó su determinación de no apelar el Laudo luego de pasados los 30 días reglamentarios para apelar.

En varias ocasiones traté de comunicarme con la Presidenta de la Unión y con su Delegado sobre su situación, pero cuando la atendieron ya había pasado el término para apelar.

Debido a la mala representación de la Unión y a que ésta se negó a apelar el Laudo en el Tribunal no puede [sic] recuperar mi empleo.

Le solicitamos a esta Honorable Junta que encuentre incursa a la FCT de faltar a su deber de justa y adecuada representación y se le

el [sic] cese y desista de esta práctica, así como cualquier otro remedio que en derecho proceda. "

De conformidad con la Sección III, 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 inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Luego de analizados los documentos y testimonios contenidos 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 de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se expidió el correspondiente Informe de Investigación. En el mismo se recomendó la desestimación del Cargo. No obstante, el Presidente de la Junta refirió el caso a la División Legal para la expedición de querrela.

El 25 de mayo de 2017, la División Legal emitió su informe, el cual se utilizó como fundamento para la expedición del presente Aviso de Desestimación.

II. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Amalia Bonilla Vicente fue empleada de la Comisión Industrial de Puerto Rico desde el 2 de febrero de 2004 hasta ser destituida el 9 de abril de 2010. Ocupó el puesto de Asistente Administrativo.
2. La Comisión Industrial de Puerto Rico fue creada mediante la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935 como un organismo apelativo con facultad en ley para revisar las decisiones de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. La Comisión podrá revocar, modificar o confirmar dichas decisiones. La Comisión revisa las decisiones de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado cuando son apeladas, para determinar si las mismas están conforme a la Ley.
3. La unidad apropiada a la cual perteneció la Sra. Bonilla es la representada por la Federación Central de Trabajadores (FCT). Se trata de una unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

4. Las relaciones obrero-patronales de las partes, al momento de la presentación del cargo, se rigieron por el Convenio Colectivo suscrito entre la Comisión Industrial y la FCT el 17 de julio de 2009 con vigencia desde el 1 de julio de 2009 hasta el 30 de agosto de 2013.

5. El referido convenio, en su Artículo XXXVIII, establece lo siguiente:

Sección 1- Los empleados miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.

Sección 2- Cuando un empleado de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, la Comisión le reservará el empleo por un término de dieciocho (18) meses.

Sección 3- [...]

Sección 4- Cuando un empleado tenga que reportarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional y el Fondo determine descanso, se le autorizarán cinco (5) días con paga sin cargo a licencia alguna, una vez al año.

6. El 5 de octubre de 2006, la querellante se reportó al Fondo del Seguro del Estado y comenzó una reclamación por accidente en el trabajo. En esa misma fecha comenzó a recibir tratamiento mientras trabajaba, conocido como CT.

7. Durante el periodo transcurrido entre el 5 de octubre de 2006 hasta el 9 de febrero de 2010, la Sra. Bonilla recibió tratamiento en el Fondo, en ocasiones mientras trabajaba y en ocasiones en descanso. Todos los tratamientos estaban relacionados con el mismo accidente ocurrido el 5 de octubre de 2006.

8. El 16 de febrero de 2010, la querellante le solicitó a la Comisión su reinstalación y éstos se la negaron.

9. El 9 de abril de 2010, la Comisión le cursó a la señora Bonilla carta de Intención de Cesantía por llevar fuera del empleo más de dieciocho (18) meses sin solicitar la reinstalación a su puesto según lo establece el Convenio Colectivo.

10. La Vista Informal se llevó a cabo el día 16 de septiembre de 2010. El Oficial Examinador determinó que al 16 de febrero de 2010 la querellante no tenía derecho a reinstalación, por lo cual refrendó la cesantía.

11. Así las cosas, el 23 de abril de 2010 y el 1 de noviembre de 2010, la Unión en representación de la señora Bonilla Vicente presentó dos querellas en el Negociado, una sobre la reinstalación y otra por el despido, respectivamente. La destitución fue refrendada mediante el Laudo A-10-2585 y A-11-1172 el 11 de noviembre de 2011.

12. Con anterioridad a la intención de cesantía, la Comisión Industrial le había cursado una carta de Intención de Suspensión de treinta (30) días a la querellante por ausencias sin justificación y abandono de empleo, la cual fue refrendada en el 2013 mediante el Laudo A-08-2285.

13. La FCT le notificó a la señora Bonilla copia del Laudo A-10-2585 y A-11-1172 el 17 de noviembre de 2011.

14. Posteriormente, el 13 de enero de 2012, la FCT le comunicó a la señora Bonilla las razones por las cuales no tramitó la revisión judicial de ese Laudo.

15. El 17 de enero de 2012, la Comisión Industrial le informó a la señora Bonilla que quedó cesanteada de su puesto según la determinación del Laudo una vez advino final y firme sin ser recurrido.

16. El cargo por violación al Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley 130-1945 fue presentado el 26 de agosto de 2013.

17. El 30 de agosto de 2013, la unión presentó su posición en torno al cargo presentado.

18. El 3 de noviembre de 2013, la Sra. Amalia Bonilla Vicente, presentó su posición en torno al cargo presentado por ésta.

III. ANÁLISIS

El 26 de agosto de 2013, la ex empelada de la Comisión Industrial de Puerto Rico, Sra. Amalia Bonilla Vicente, presentó, un (1) Cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Federación Central de Trabajadores (FCT). Le imputó a la unión la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, supra. Alegó la parte querellante que la unión había faltado a su deber de justa representación al decidir no impugnar el laudo de arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje en el cual se refrendó su destitución.

El 30 de agosto de 2013, la unión presentó su posición en cuanto al Cargo de epígrafe. En dicho escrito expresó que habían transcurrido dos años desde el momento de la determinación del árbitro; que a la querellante se le notificó el laudo; que la delegada de la unión le notificó inmediatamente a la querellante que el mismo no sería impugnado y los fundamentos de su decisión; que utilizó todos los mecanismos posibles para representar adecuadamente a la querellante; y que la decisión de no impugnar el laudo está basada en suficientes fundamentos legales. A la misma anejó copia del laudo.

En el Laudo Núm. A-10-2585, emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje, se determinó que el despido de la querellante estuvo justificado, según lo establecido en la ley y en el convenio, toda vez que se ha interpretado que el regreso temporal de un empleado a su puesto no interrumpe el término, de doce (12) meses que establece el Artículo 5A de la Ley de Compensación (Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada), que en este caso fue extendido a dieciocho (18) meses por disposición del convenio colectivo. Es decir, se interpretó que al momento de solicitar la reinstalación en el año 2010, ya había transcurrido el término de dieciocho (18) meses para el cual el patrono tenía la obligación de reservar el puesto de la querellante, por lo cual éste podía despedirla.

Por su parte, el 3 de noviembre de 2013, la Sra. Bonilla presentó su posición. En dicho escrito, en lo pertinente al cargo que nos ocupa, luego de expresar lo sucedido el

día que solicitó ser reinstalada en su puesto en febrero de 2010, expresó que la decisión de la unión de no revisar el laudo emitido fue errónea, que la misma afectó su vida y violó sus derechos.

Como vemos los hechos del presente caso giran en torno a una denuncia realizada por la querellante en cuanto a la falta al deber de justa representación por parte de la FCT en su caso de destitución. Dichos señalamientos se basan en la determinación de la Unión de no recurrir de la determinación de la Árbitro Idabelle Vázquez Pérez, quien concluyó que el patrono cumplió con su obligación de reservar el empleo a la señora Bonilla Vicente. La árbitro indicó que dicho periodo de reserva venció el 5 de abril de 2008. Transcurrido el término, el patrono tiene derecho a despedir al empleado, aún en el caso de no haber sido dada de alta por el Fondo. Concluyó además, que el tiempo que la querellante estuvo en C.T. no interrumpió el término de dieciocho (18) meses que establece el convenio colectivo. Lo anterior, basado en jurisprudencia del Honorable Tribunal Supremo. A tenor con el análisis anterior, emitió el siguiente laudo:

“Determinamos que el despido de la Querellante estuvo justificado, según lo establecido en la ley y en el Convenio Colectivo. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo de los casos consolidados Núm. A-10-2585 y A-11-1172.”

La imputación que se hace bajo nuestra Ley es bajo el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a), el cual dispone lo siguiente:

“(2) Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone este subcapítulo.

Con este trasfondo entendemos que la controversia gira en torno a la doctrina del deber de justa representación (*duty of fair representation*) promulgada por el Tribunal

Supremo federal en *Vaca v. Sipes*, 386 U.S. 171 (1967) y reiterada en *Hines v. Anchor Motro Freight, Inc.* 424 U.S. 554 (1976). 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. Bajo esta doctrina, en términos generales se acepta que la Unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un grado alto de discreción. Sin embargo, *“la conducta de la unión no debe ser intencionalmente arbitraria, caprichosa o discriminatoria. La negativa de la Unión en procesar la queja no debe ser el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que lo son unionados. Sus decisiones respecto a las quejas individuales deben ser honestas y razonables. El rechazo por la unión de la queja debe haber sido sobre los méritos, en un ejercicio honesto y fundado de discreción previa una justa y completa investigación. En ningún respecto, el rechazo puede haber sido injusto. No puede haber mediado fraude o mala fe. El agente representativo no puede haber actuado de manera negligente”* Hanslowe, op. Cit., pags. 46-47.

Antes de la decisión de *Vaca, supra*, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico había correctamente apuntado ciertos perfiles de la regla en el caso de *Autoridad de las Fuentes Fluviales y Primitivo Landrón*, 4 D.J.R.T. 694, (1962). Allí la Junta expresó que:

“no se puede llegar al extremo de sostener que una organización obrera tiene que defender todas las reclamaciones de sus miembros por improcedentes que sean. En el toma y daca de la negociación colectiva ambas partes tienen que proceder con las manos limpias. El representante de los empleados tiene que calibrar los méritos de las causas que se le encomiendan. Si el representante colectivo opta ciegamente por luchar todos los casos, asumiendo la posición de que los empelados siempre son los héroes y que el patrono siempre es el villano, se estaría socavando el sistema de la negociación colectiva porque se impediría el desarrollo del clima mutuo de respeto y confianza indispensable para el logro de la paz industrial.”

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que este deber de representación no es irrestricto y que el criterio de la Junta a los efectos de que la Unión incurre en responsabilidad de negarse a procesar cualquier queja meritoria o razonablemente argumentable, es mucho más amplio que el esbozado en *Vaca v. Sipes, supra*. Por lo cual, el Supremo expresó en *Morales v. J.R.T.*, 121 D.P.R. 249 (1988) que el

equilibrio de intereses exige que no vayamos más lejos que la doctrina establecida en el referido caso, la Junta debe ajustarse al criterio jurisprudencial allí expuesto en la consideración de casos futuros referentes al procesamiento de quejas presentadas por obreros unionados.

En consonancia con lo expuesto, es fundamental tener presente que la divergencia razonable de criterio respecto a los méritos de una queja per sé, no sería suficiente para inferir una violación al trato de buena fe o deducir una conducta arbitraria de la unión. La unión satisface su responsabilidad fiduciaria actuando en relación con la queja de forma diligente y bien intencionada, y cualquier conclusión así adoptada la exime de responsabilidad, no obstante incurriera en error de juicio y a pesar de que posteriormente se determine que, en efecto, la queja en cuestión tenía méritos. *Vaca v. Sipes, supra*, págs. 192-193. Por otro lado, tampoco eximiría 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. Es por ello que a los fines de evaluar la suficiencia de la representación, en casos como el presente, es menester la evaluación sobre si la queja es o no frívola.

En el presente caso, el estado doctrinario expuesto es contrario a la posición de la señora Amalia Bonilla Vicente. A través de la Unión y de sus oficiales, su queja fue tramitada y llevada a arbitraje a tenor con el Convenio Colectivo actuando en relación con la queja de forma diligente y bien intencionada. Luego de rendido el laudo la unión le notificó copia del laudo y posteriormente, aunque luego de expirado el término de treinta (30) días para la impugnación del laudo, la Unión le notificó a la señora Bonilla por qué la Unión decidió no tramitar la revisión judicial. En síntesis, la Unión le informó a la querellante que conforme a la Ley Núm. 45 de 18 de Abril de 1935, Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, ésta no tenía derecho a los doce (12) meses de reserva de empleo. Esa información es correcta ya que el Artículo 5(A) de la Ley 45, *supra*, sólo cobija al trabajador que sufre un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional que lo inhabilita para desempeñar sus funciones y cuya

ausencia del trabajo es autorizada por el Fondo. Es decir, si como en el presente caso, el Fondo determina originalmente que un empleado puede regresar a trabajar, con derecho a recibir tratamiento médico en "C.T.", no aplican las protecciones del referido artículo ya que dicha legislación sólo cobija a los empleados que reciben, por orden del Fondo, tratamiento "en descanso" ... *Rodríguez Rosa v. Méndez & Co.*, 147 D.P.R. 734. Aunque la querellante fue puesta en descanso posteriormente en dos ocasiones (20 de diciembre de 2006 y el 29 de septiembre de 2008), el descanso no fue en un origen y además surge del expediente que el descanso fue motivado por el mismo accidente, sin mediar una causa ajena al accidente o enfermedad original.

Respecto a la reserva de empleo de dieciocho (18) meses dispuesta en el Artículo XXXVIII del Convenio Colectivo, surge del expediente que el tiempo de reserva expiró sin que la señora Bonilla Vicente solicitara la reinstalación. A tenor, la FCT le informó a la señora Bonilla Vicente que su determinación fue tomada luego de consultar las recientes determinaciones judiciales y con sus asesores legales el estado de derecho actual, el cual era cónsono con el laudo emitido. Luego de un estudio del expediente, estamos de acuerdo con la Unión y somos de la opinión que la Unión ejerció una buena discreción en la determinación de no recurrir. Nos parece que la actuación de la Unión no fue intencionalmente arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Tampoco hay prueba en el expediente de que su negativa a procesar la apelación sea el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de la señora Bonilla Vicente. Entendemos que el rechazo de la Unión en el presente caso fue sobre los méritos, en un ejercicio honesto y fundado previa una discusión con sus asesores legales. Tampoco existe prueba en el expediente de que haya mediado fraude o mala fe.

Luego de la evaluación de la evidencia sometida y del derecho aplicable, opinamos que no existe causa para entender que la unión ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo. Lo anterior, toda vez que bajo la doctrina, *duty of representation*, se acepta que la Unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un grado alto de discreción y en el presente caso no están presentes los

elementos de arbitrariedad, capricho, discrimen o indiferencia y en ningún respecto el rechazo a recurrir fue injusto.

IV. DETERMINACIÓN

Por todo lo antes expuesto, concluimos que no existe causa para entender que la parte Querellada ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo. Ante esto, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el caso.

Según dispone el Reglamento Número 7947, 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 _31_ de mayo de 2017.

Firmado

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

V. NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por **correo certificado** copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN** a:

1. FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES (FCT)
Box 11542
Caparra Heights Station
San Juan, PR 00922-1542
2. SRA. AMALIA L. BONILLA VICENTE
Urb. Colinas de Monte Carlo
Calle 44 H-5
San Juan, PR 00924

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2017

Firmado

Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta