



**Gobierno de Puerto Rico**  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**  
PO BOX 191749  
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545  
FAX. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

Hermandad de Empleados de Oficina  
y Ramas Anexas de la Autoridad de  
los Puertos (HEO-PUERTOS)

(Querellada)

-Y-

Alexander Calderón López

(Querellante)

**CASO: CA-2016-47**

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**  
**2021 DJRT 13**

**I. Introducción**

El 6 de junio de 2016, el Sr. Alexander Calderón López (en adelante Sr. Calderón o Querellante) presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la Autoridad de los Puertos (en adelante querellada, unión, hermandad o HEO). Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (en adelante Ley 130), consistente en que:

“En o desde el 12 de junio de 2012 y hasta el presente la Unión de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad de los Puertos (HEO-PUERTOS) faltó a su deber de justa y adecuada representación, al no radicar en tiempo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la querrela del Sr. Alexander Calderón López, luego de la vista administrativa celebrada por el patrono. Durante dicha vista, la unión le indicó al querellante que permaneciera callado, porque el caso estaba pendiente de investigación.

La unión no radicó el caso del querellante en el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los quince (15) días que establece el convenio colectivo para la radicación de querrelas. No fue hasta que el querellante entregó la

desestimación de su caso por parte del Tribunal que la unión radica el caso en arbitraje. Al celebrarse la vista el árbitro no entró en los méritos del caso y determinó que la querrela no era arbitrable procesalmente por no haber radicado dentro de los 15 días que establece el convenio colectivo.

Este descuido de la unión provocó que tanto el árbitro como el Tribunal Apelativo no entraran en los méritos de la querrela determinando que la misma no era arbitrable procesalmente.

Las acciones de la unión impidieron al querellante recuperar su trabajo y reivindicar su nombre luego de acusaciones falsas de las que fue objeto.

Solicitamos de esta Honorable Junta que encuentre incurso a la unión de faltar al deber de justa y adecuada representación, por trabajar el caso del querellante de forma descuidada e ineficiente y no proceder conforme a los términos establecidos en el convenio colectivo para la radicación de querellas. Además, que ordene el cese y desista de esta práctica, imponga las multas, sanciones o penalidades correspondientes así como cualquier otro pronunciamiento 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. Al finalizar el análisis de los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso y a tenor con la disposición reglamentaria antes mencionada, la División de Investigaciones expidió el correspondiente Informe de Investigación. En dicho informe recomendó la expedición de querrela.

Ante esto, el caso fue referido a la División Legal para la expedición de querrela. La División Legal realizó una evaluación y análisis de los reclamos del querellante con el propósito de expedir querrela, de entender que se había violado la Ley 130; determinar si era requerida la ampliación de la investigación; o la reevaluación de la orden de expedir querrela. Al finalizar su revisión y análisis de las alegaciones, emitió un informe en el cual recomendó que el cargo fuera desestimado. Tomando como base el referido informe, luego de evaluar el expediente y de conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento Número 7947, supra*, la presidenta de esta Junta 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 la desestimación.

## II. Controversia

**Determinar o resolver**, si la Unión cumplió o no con sus deberes establecidos en el Artículo XLII del convenio colectivo, *Ajuste de Controversias*, con relación a la tramitación de una querrela en torno al despido del querellante. De no haber cumplido con sus deberes, **determinar** si la Unión cometió práctica ilícita del trabajo al faltar a su deber de justa y adecuada representación.

## III. Petición, súplica o remedio solicitado por la parte querellante

El **querellante solicita**, a la Junta de Relaciones del Trabajo que encuentre incurso a la unión de faltar al deber de justa y adecuada representación, por trabajar el caso del querellante de forma descuidada e ineficiente y no proceder conforme a los términos establecidos en el convenio colectivo para la radicación de querellas. Además, que ordene el cese y desista de esta práctica, imponga las multas, sanciones o penalidades correspondientes, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

## IV. Relación de Hechos

1. La Autoridad de los Puertos (en adelante patrono o AP) es una corporación pública del Estado Libre Asociado, creada a tenor con la Ley de la Autoridad de los Puertos, Ley Núm. 17 de 19 de abril de 1955, según enmendada, y por el Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971. Dicho plan de reorganización adscribe la Autoridad bajo el Departamento de Transportación y Obras Públicas. La Autoridad de los Puertos es un patrono, a tenor con la Ley 130.
2. La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas (HEO), luego de la celebración de un proceso eleccionario, fue certificada por esta Junta, el 21 de noviembre de 1973, como la representante exclusiva de los

- empleados de la Autoridad de los Puertos pertenecientes a la unidad apropiada determinada, a los fines de negociación colectiva, respecto a tipos de paga, salarios y otras condiciones de empleo. Se trata de una organización obrera, a tenor con la Ley 130.
3. El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia es el suscrito por las partes el 31 de octubre de 2000, cuya vigencia se estableció hasta el 30 de septiembre de 2007 y el cual, según su artículo XLVIII, se extendió de día en día después de su expiración hasta negociar un nuevo convenio colectivo. Éste estuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 2012, ante la firma de un nuevo convenio el 13 de diciembre de 2012, con vigencia a partir del 1<sup>ro</sup> de octubre de 2012.
  4. El querellante, Sr. Alexander Calderón López fue empleado de la AP y miembro de la unidad apropiada que representa HEO.
  5. El 4 de septiembre de 2007, el querellante, Sr. Alexander Calderón López, comenzó a trabajar para la AP. El querellante ocupaba una plaza de Auxiliar Técnico de Refrigeración, en el Negociado de Aviación de la Autoridad, adscrito al Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.
  6. El 6 de junio de 2012, el querellante fue arrestado, durante un operativo conjunto de la Policía de Puerto Rico y la Administración Federal Antidrogas (DEA por sus siglas en inglés) que se llevó a cabo en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, y fue acusado formalmente por participar directa e indirectamente en actividades ilegales de narcotráfico en dicho aeropuerto.
  7. El 6 de junio de 2012, el patrono le notificó al querellante su intención de separarlo de empleo y sueldo y su derecho a comparecer a una vista informal para informar de algún hecho, testigo o versión que pudiera hacer variar sustancialmente los cargos imputados. Se amparó en lo establecido en el Artículo XLIII del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
  8. El Artículo XLIII del referido Convenio Colectivo, dispone lo siguiente:

## ARTICULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término "controversias" comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

### Sección 1: PRIMERA ETAPA - FASE ADMINISTRATIVA

A) Cualquier querrela que surja será discutida en primera instancia dentro del término de tres (3) días laborables, desde el momento en que surja, con el supervisor inmediato del empleado teniendo la obligación el supervisor de contestar por escrito la misma dentro de los siguientes tres (3) días laborables después de haberse discutido la misma.

B) De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del periodo del primer paso, al Director del Negociado correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querrela.

C) La decisión del Director del Negociado podrá ser apelada dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión del Director del Negociado o de la terminación del término del segundo paso precedente, ante el Director de Relaciones Industriales quien deberá resolverla y/o contestar por escrito en un término no mayor de quince (15) días de haberle sido sometida.

### Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querrela no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de éste, según sea el caso. Los árbitros a utilizarse serán los del negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al

Árbitro la sumisión escrita de la querrela a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Arbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. El Arbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer derechos que este Convenio provee, o de modificar o revocar sanciones disciplinarias, con el reconocimiento de las correspondientes compensaciones económicas provistas en este Convenio.

Sección 3: Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Todo caso pendiente ante el Consejo de Relaciones, al momento de la firma de este Convenio, se continuará y terminará de conformidad a lo aquí establecido.

Sección 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

Sección 5: En aquellos casos que la queja o querrela surja de una decisión directa del Director Ejecutivo o aquellos en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión, al amparo de las disposiciones de este Convenio se radicarán en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

El Director de Relaciones Industriales tendrá quince (15) días laborables para contestar.

Cuando dicha querrela no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes, podrá ser sometida al proceso de arbitraje, lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del periodo que tiene este para contestar.

9. El 22 de junio de 2012, se celebró la vista informal en el caso del Sr. Calderón con representantes del patrono y la unión. Éste acudió a la vista acompañado por representantes de la unión y decidió no realizar comentarios al activar su derecho a no auto incriminarse.
10. El 27 de junio de 2012, la Autoridad separó permanentemente de empleo y sueldo al querellante.

11. El 25 de marzo de 2014, fueron desestimados los cargos de la Policía de Puerto Rico y la Administración Federal Antidrogas que le habían sido radicados al querellante el pasado 6 de junio de 2012.
12. Ante la desestimación de los cargos en contra del querellante, el 8 de abril de 2014, la Sra. Astrid Rosario Ortiz, Presidenta de la Hermandad, solicitó la reinstalación del querellante a su antiguo puesto, y que le pagaran los haberes dejados de percibir por razón de la destitución.
13. El 15 de julio de 2014, el Director Ejecutivo de la Autoridad, Sr. Víctor A. Suarez Meléndez, mediante comunicación escrita le responde que la Autoridad no viene obligada a reinstalarlo.
14. El 6 de agosto de 2014, la Sra. Astrid Rosario Ortiz, Presidenta de la Hermandad, solicitó la intervención del Negociado del Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la presentación de la correspondiente solicitud para la designación o selección de un árbitro. El caso fue asignado al Árbitro Jorge E. Rivera Delgado, del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (NCA) y designado con el número A-15-319.
15. El 3 de junio de 2015, el Árbitro Jorge E. Rivera Delgado, del NCA emitió un Laudo de Arbitraje sobre el despido del Sr. Alexander Calderón López. En éste, se determinó que la querrela no era arbitrable, por haber sido presentada fuera del término establecido en el Convenio Colectivo. En consecuencia, se decretó el cierre y archivo con perjuicio del caso.
16. Inconforme con la determinación, HEO acudió ante el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de San Juan, mediante recurso de Impugnación de Laudo de Arbitraje.
17. El 23 de mayo de 2016, la Jueza Iris L. Cancio González del TPI, Sala Superior de San Juan, emitió una Sentencia en el caso K AC2015-0621 sobre la Impugnación de Laudo de Arbitraje #A-15-319 del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En ésta, se denegó la solicitud de impugnación de Laudo solicitada por la HEO y se confirmó el Laudo. La referida sentencia es final y firme.

18. El 6 de junio de 2016, el querellante presentó el cargo de epígrafe en el cual alegó que la unión había faltado a su deber de justa y adecuada representación por no haber presentado su caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, dentro de los quince (15) días que establece el convenio colectivo para la presentación de querellas.
19. El Artículo XLII, *Ajuste de Controversias*, del convenio colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos, es el que regula el proceso para la solución de querellas.
20. El Artículo XLII, *Ajuste de Controversias*, del referido convenio dispone:

#### ARTICULO XLIII SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropriadada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoría interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de informes del Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

a) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.



Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Arbitro.

b) Toda acción tomada que no sea separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

Sección 5: Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de la Autoridad.
2. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de usuarios o concesionarios de la Autoridad.
3. **Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los servicios de la Autoridad. (énfasis nuestro)**
4. Que haya ocasionado daños a la propiedad de la Autoridad.
5. Que haya sido encontrado en posesión y/o manejo de explosivos.
6. Que haya sido encontrado en posesión ilegal de un arma de fuego y/u otras armas prohibidas dentro de las facilidades de la Autoridad.
7. **Que haya sido acusado y/o encarcelado por delitos que afecten la imagen de la Autoridad y sus empleados. (énfasis nuestro)**
8. Que haya mentido sustancialmente en la solicitud de empleo con el propósito de ser empleado por la Autoridad.
9. Que haya abandonado o se haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas o alcoholismo después de haber sido evaluado por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad.
10. Que incurra en ataques verbales consistente en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo, obsceno y amenazante en contra de la supervisión y/o gerencia.
11. Trabajar en aparente estado de embriaguez o de drogas.
12. Negarse a usar o intentar penetrar o entrar personas no autorizadas, a las áreas de la Autoridad que requieren el uso de tarjeta de identificación expedidas por la Autoridad, en Muelle, Aeropuertos y demás facilidades de la Autoridad.
13. Que incurra en intento de y/o ataques físicos a la supervisión y/o gerencia.
14. **Que haya sido encontrado en posesión o uso de y/o arrestado y acusado por el uso, venta, distribución y/o complicidad, y otros, relacionado con el trasiego de drogas. (énfasis nuestro)**
15. **Acusado y/o encarcelado por violación a las disposiciones federales que rigen en y/o regulan los puertos y aeropuertos. (énfasis nuestro)**

16. Abandono injustificado del servicio por cuatro días laborables o más, sin notificación a la Autoridad, constatable únicamente por sello de recibido oficial del departamento al que esté adscrito el empleado, dentro del término antes indicado.
17. Que mediante ardid, simulación, trama, treta o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de, falsifique, con la intención de defraudar, cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de cualquier supervisor o miembro de la gerencia.
18. Que el empleado incurra en el delito de soborno u oferta de soborno según éstos han sido definidos en nuestro Código Penal.

Sección 6: Los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se regirán por las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, Ajuste de Controversias, y no estarán sujetos a lo dispuesto en el presente Artículo.

21. De conformidad con el trámite correspondiente, el caso fue asignado a un investigador de relaciones laborales con instrucciones de investigar la controversia presentada en el Cargo de referencia y rendir un informe investigativo.
22. El 24 de junio de 2016 se les envió una comunicación a las partes solicitándole sus respectivas posiciones. Ambas partes, cumplieron con lo solicitado. Un extracto de las referidas posiciones se relaciona en la parte V de este documento y su análisis será discutido más adelante.

## **V. Posición de las partes**

### **A. Posición del Querellante**

El 13 de julio de 2016, el querellante presentó su posición escrita. Entre otras cosas, expresó que no fue representado adecuadamente por HEO. En su escrito, hizo un recuento de lo ocurrido. Expresó que desde su arresto el 6 de junio de 2012, siempre tuvo comunicación con HEO y le solicitó su representación. Manifestó que fue una negligencia, descuido y dejadez de la Hermandad el no solicitar el arbitraje dentro del término de 15 días establecido en el Artículo XLII, *Ajuste de Controversias* del convenio colectivo vigente entre las partes. Resaltó que ese fue el único hecho que el árbitro tomó

en consideración para determinar que su querrela no era arbitrable y ordenar el cierre y archivo de su caso.

Además, el 21 de septiembre de 2016, el querellante prestó una declaración jurada ante este foro. Su declaración jurada estuvo relacionada a los hechos de este caso y aclarar cualquier otra duda que tuviese la División de Investigaciones de esta Junta. En su declaración jurada, expresó que acudió a la Hermandad para que lo representaran, inmediatamente después de haber sido arrestado (antes de ser despedido). Acudió a la Hermandad en solicitud de representación el 14 de junio de 2012. Indicó que, como parte de sus gestiones, el 22 de junio de 2012, logró comunicación directa con la Presidenta de HEO, Sra. Astrid Rosario Ortiz y que ésta lo acompañó y lo representó en la vista informal. Manifestó que, desde entonces, se comunicaba directamente con ella o con su secretaria para conocer el estatus del caso. Indicó que la razón por la cual perdió su caso fue porque la Hermandad no presentó a tiempo la querrela ante el NCA (dentro del término de 15 días de haber sido notificada la determinación de separación), y que no fue hasta que las Autoridades Federales desistieron de su caso criminal (casi dos años después), que la Hermandad comenzó a enviar cartas al patrono solicitando su reinstalación.

### **B. Posición de la Querellada**

El 8 de julio de 2016 recibimos la posición escrita de HEO, suscrita por su Representante Legal, el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz. En síntesis, alegó que no faltó a su deber de justa y adecuada representación y que la controversia estaba prescrita por haberse presentado luego de seis (6) meses de la ocurrencia de la alegada práctica ilícita. Entre otras cosas, enumeró los hechos procesales que dieron lugar a este caso. Por considerar que son importantes tal y como los describe, y para beneficio de un mejor entendimiento de este caso, citaremos los mismos. Veamos:

1. En el presente caso, nos toca discutir si la Unión Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puertos (en adelante "Unión" o "HEO-Puertos"), faltó a su deber de justa representación al no radicar en tiempo ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante "NCA") del Departamento del Trabajo y Recursos

Humanos (en adelante "DTRH") la querrela del Sr. Alexander Calderón López luego de la vista celebrada por el Patrono.

2. Un dato bien importante en el presente caso es el hecho que el Sr. Calderón López fue acusado el 31 de mayo de 2012 de tres (3) cargos a nivel federal en el Caso Núm. 12-CR-434-5 (CCC), y los mismos son:

“Racketeer Influenced and Corrupt Organization Act, in violation of Title 18, U.S.C. Section 1962 (d)”

“Conspiracy to Possess with Intent to Distribute a Controlled Substance, in violation of Title 21, U.S.C. Section 846”

“Aiding and Abetting, Possess with Intent to Distribute a Controlled Substance, in violation of Title 21, U.S.C. Sec Hon 841 (a) (1) and Title 18, U.S.C. Section 2”.

3. El 6 de junio de 2012 el Sr. Alexander Calderón López fue arrestado por la Agencia Federal de Investigación o "Federal Bureau of Investigation" ("FBI" por sus siglas en inglés).

4. Ese mismo día, la AP le emitió una carta de intención de separarlo de su empleo y también lo citaban a una vista informal para que el Sr. López Calderón diera su versión de los hechos, la cual estaba pautada para el 8 de junio de 2012 ante el Oficial Examinador designado por la Autoridad, el Lcdo. Francisco L. Acevedo Nogueras. Dicha carta le fue enviada también a la Unión vía fax.

5. El 8 de junio de 2012 se trató de llevar a cabo la vista informal pero el Sr. Calderón López no pudo asistir a la misma ya que aún se encontraba bajo arresto por las autoridades federales.

6. La Presidenta de la Unión, la Sra. Astrid Rosario Ortiz, lo hizo saber en la reunión ese día y ante tal situación la Autoridad reasignó la vista para el 13 de junio de 2012.

7. El 13 de junio de 2012 se volvió a tratar de llevar a cabo la vista informal pero debido a que el Sr. Calderón López aún estaba bajo arresto, éste no pudo comparecer a la vista.

8. La misma se reasignó para el 22 de junio de 2012.

9. El 22 de junio de 2012 se llevó a cabo la vista informal y el Sr. Calderón López compareció a la misma.

10. En dicha vista el Sr. Calderón López, a instancias de la Unión ya que se encontraba acompañado de la Sra. Rosario Ortiz y el Sr. Julio Narváez Vélez, Delegado de Aviación, no hizo ninguna expresión sobre los hechos y cargos imputados así invocando su derecho a no auto incriminarse.

11. El 27 de junio de 2012 la Autoridad emitió una carta por correo certificado al Sr. Calderón López donde le informaba que al mismo se le separaba permanentemente de empleo y sueldo efectivo el 29 de junio de 2012.

12. Dicha carta fue firmada por el Sr. Bernardo Vázquez Santos, Director Ejecutivo de la AP en esos momentos. Esta carta también le fue enviada a la Unión.
13. El 25 de marzo de 2014 el Tribunal Federal emitió una orden de desestimación de los cargos sin perjuicio a favor del Sr. Alexander Calderón López, o sea, los cargos a nivel federal le fueron desestimados al querellante.
14. El 8 de abril de 2014, la Unión le envió una carta a la Sra. Sandra I. Caro Delgado, DEA en Administración de la AP, solicitando la reinstalación del Sr. Calderón López a su puesto debido a que el caso contra él fue desestimado en la corte federal.
15. El 15 de julio de 2014 la Autoridad, a través de su Director Ejecutivo el Sr. Víctor A. Suárez Meléndez, emitió una comunicación a la Unión denegando la solicitud de reinstalación del Sr. Calderón López.
16. Ante la negativa de la AP de reinstalar al querellante a su puesto, la Unión radicó una querrela ante el NCA el 6 de agosto de 2014.
17. La vista de arbitraje del caso se llevó a cabo el 5 de noviembre de 2014 ante el NCA.
18. El 3 de junio de 2015 el NCA emitió el laudo de arbitraje en el caso donde informaba que la querrela no era arbitrable por lo que decretó el cierre y archivo con perjuicio de la misma.
19. El 9 de junio de 2015, la Unión le entregó una copia del laudo de arbitraje al Sr. Calderón López y así lo certificaron en un documento que él firmó y se certifica que él había recibido el laudo.
20. A pesar de que el laudo de arbitraje se impugnó ante el Tribunal de San Juan, ese Honorable Foro denegó la solicitud de impugnación de laudo que hizo la Unión mediante Sentencia el 25 de mayo de 2016.
21. La Unión hizo sus mejores esfuerzos para que la Autoridad reinstalara al querellante a su puesto luego de que el Tribunal desistiera de los cargos y la acusación que se le hiciera contra el Sr. Calderón López.
22. Dicha acusación no tan solo fue presentada a través medios noticiosos y televisivos sino también a través de la mayoría los periódicos del país.
23. Por lo que, una vez se tiene conocimiento y se puede captar la imagen del Sr. López Calderón en todos los medios del país, ya la autoridad nominadora tenía conocimiento sobre la acusación a nivel federal del Sr. López Calderón.
24. Hay que remitirnos al Artículo 43, donde se habla de cuáles son las razones por las cuales la Autoridad pueda tomar las medidas disciplinarias inmediatas y radicarle cargos administrativos a los unionados, una de ella es la Sección 5 en el acápite 7, donde nos dice que haya sido

acusado y/o encarcelado por delito que afecta la imagen de la Autoridad y la de sus empleados.

25. Obviamente, cuando a uno lo acusan de narcotráfico y trasiego de drogas y utilizar los medios de la Autoridad de los Puertos (en adelante "AP" o Autoridad") para delinquir, ya de entrada estamos en una situación donde directamente se lacera tanto la imagen de la AP y la de sus empleados.

26. Por otro lado, la propia letra del Convenio Colectivo nos habla que haya sido acusado aunque haya salido culpable o no.

27. En este caso, al Sr. Calderón López una vez que lo arrestan, lo llevan al tribunal y fue acusado por los cargos antes mencionados.

28. En el ínterin del proceso penal, se llamó a unas vistas administrativas en el cual obviamente por él estar pasando por un proceso de una acusación criminal, lo que se le recomienda a él es que no hable porque ese es su derecho constitucional y es lo que en su momento dado se levantó cuando se radicó la querrela en el DTRH, en el NCA.

29. No obstante, lo anterior, se esperó a que el proceso penal continuara para saber en realidad que era lo que había ocurrido.

30. Obviamente, luego de que el proceso penal contra el Sr. Calderón López termina, por la propia aceptación del Tribunal Federal de precisamente encontrarlo no culpable y retirándole los cargos en una orden de desestimación de los cargos sin perjuicio el 25 de marzo de 2014, no significa que en su momento haya sido acusado de un delito que afectaba la imagen de la AP.

31. Lo que ocurre es lo siguiente, cuando la Unión adviene en conocimiento que la acusación a nivel federal estuvo mal, es entonces que se le solicita a la AP que se reponga al Sr. Calderón López en su puesto y ante la negativa de esta se radica la querrela porque hasta ese momento la letra del Convenio Colectivo había sido clara a la luz de los hechos por cuales se reclama.

32. A pesar de las gestiones de la Unión con la Autoridad para que reinstalaran al Sr. Calderón López a su puesto, el querellante radicó un Cargo contra la Unión por haber faltado a su deber de justa y adecuada representación. Dicho Cargo fue radicado el 6 de junio de 2016, a tres (3) días de cumplirse el año de él tener conocimiento del resultado del laudo en su caso.

En su escrito, mencionó y discutió jurisprudencia estatal y federal sobre la doctrina de justa representación. Expresó, que esta Junta, no regula directamente como una práctica ilícita las violaciones por parte de una unión el deber de justa

representación, mucho menos, establece el término aplicable para presentar este tipo de acciones. De igual forma, expresó que el Tribunal Supremo no se ha expresado directamente sobre el término que tiene un empleado para presentar una reclamación en contra de la unión por violación al deber de justa representación. No obstante, indicó que era de aplicación el término de seis (6) meses, dispuesto en la *Ley Nacional de Relaciones del Trabajo*<sup>1</sup>, según enmendada (en adelante *NLRA*). Finalizó su escrito solicitando que esta Junta declarara sin mérito la controversia presentada en este Cargo y/o que se ordenara su cierre.

## VI. Análisis

El 6 de junio de 2012, el querellante presentó un Cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra la HEO, en el cual le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley 130. Lo anterior, por alegadamente faltar a su deber de adecuada y justa representación al no tramitar, dentro del término de quince (15) días establecido en el convenio colectivo, una querrela ante el NCA, relacionada con su despido.

La referida sección e inciso disponen:

- (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 esta ley.

El 8 de julio de 2016, la HEO presentó su posición en torno al cargo presentado. En dicho escrito, en síntesis, expresó que: no había faltado a su deber de justa y adecuada representación y que la controversia estaba prescrita por haberse presentado luego de seis (6) meses de la ocurrencia de la alegada práctica ilícita.

---

<sup>1</sup> 49 Stat. 449 (1935), 29 U.S.C. sec. 160 (1952)

Por su parte, el 12 de julio de 2016, el querellante presentó su posición escrita. En síntesis, alegó que la negligencia, dejadez y descuido de la unión evitó que pudiera recuperar su trabajo y reivindicar su nombre luego de acusaciones falsas. Añadió que la unión faltó a su deber de justa y adecuada representación al no proceder conforme a los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

En primer lugar, debemos atender el planteamiento de prescripción realizado por la querellada ya que, de haber prescrito la controversia, no procedería atender el reclamo del querellante. Según el Artículo 1189 de la Ley Núm. 55-2020, según enmendada, conocida como *Código Civil de Puerto Rico de 2020*, la prescripción es una defensa que se opone a quien no ejercita un derecho o acción dentro del plazo de tiempo que la ley fija para invocarlo. Dicho artículo dispone además que las acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por ley. Lo anterior implica que debe estar establecido en la ley (en este caso la Ley 130) un término o periodo para presentar reclamaciones. Este no es el caso.

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, no establece un término prescriptivo o de caducidad para presentar un cargo por práctica ilícita. Por otro lado, tampoco es de aplicación el periodo prescriptivo establecido en la NLRA. Así lo ha resuelto el Tribunal Supremo. En **J.R.T. v. Simmons Intl., Ltd.**, 78 D.P.R. 375, el tribunal indicó:

No tiene razón la querellada al sostener que la acción en el presente caso está prescrita, por haber expirado el término de seis meses dentro del cual deben radicarse las querellas por prácticas ilícitas de trabajo de acuerdo con la Ley Nacional. Dicho término prescriptivo es claramente inaplicable en el caso de autos, ya que el procedimiento en este caso no se siguió en armonía con la referida ley y si de conformidad con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, que no contiene disposición alguna en cuanto a término prescriptivo para la radicación de cargos.

Sin embargo, ello no significa que el querellante cuente con un periodo indefinido para presentar su reclamo. En ausencia de un término establecido estatutariamente, el tribunal Supremo ha resuelto que puede plantearse la doctrina de incuria y que la incuria derrota el derecho. **J.R.T. v. Puerto Rico Telephone Co., Inc.**



107 D.P.R. 76 (1978). A esos efectos, en Hilton Intl., Co. v. J.R.T., 112 D.P.R. 689, atendiendo un planteamiento de prescripción bajo la Ley 130, se establece que:

Como corolario de lo anterior, nuestra doctrina jurisprudencial reconoce la aplicabilidad de la doctrina de incuria a tales instancias. A tal efecto, en J.R.T. v. P.R. Telephone Co., supra, -fundados en la dinámica del Derecho laboral orientado hacia la más pronta solución y finalidad de las controversias, según la política pública que fomenta que las disputas laborales sean adjudicadas con celeridad para preservar la paz industrial- resolvimos que no hay término de ley para pedir la intervención de la Junta de Relaciones del Trabajo, ni para ésta solicitarnos que pongamos en vigor el laudo.

La doctrina de incuria se define como dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, la cual en conjunto con el transcurso del tiempo y otras circunstancias que causan perjuicio a la parte adversa, opera como un impedimento en una corte de equidad. Im Winner, Inc v. Junta de Subastas del Gobierno Municipal de Guayanilla, 2000 T.S.P.R. 74; Colón Torres v. AAA, 143 D.P.R. 119 (1997); Aponte v. Secretario de Hacienda, 125 D.P.R. 610, 618 (1990). En relación a dicha doctrina el Tribunal Supremo expresó que:

*“[E]n dicha doctrina no basta el mero transcurso del tiempo para impedir el ejercicio de la causa de acción, sino que deben evaluarse otras circunstancias antes de decretar la desestimación del recurso instado. [Citas omitidas]. Circunstancias tales como la justificación, si alguna de la demora incurrida, el perjuicio que esta última acarrea y el efecto sobre intereses privados o públicos involucrados. [Citas omitidas] Además, cada caso deberá ser examinado a la luz de sus hechos y circunstancias particulares. “Im Winner, Inc. v. Junta de Subastas del Gobierno Municipal de Guayanilla, supra; Pérez Villanueva v. J.A.S.A.P., 139 DPR 588 (1995).*

En el caso de Milton International Company v. J.R.T. 112 D.P.R. 689 (1982) nuestro Tribunal Supremo reiteró la determinación tomada en el caso de J.R.T. v. Puerto Rico Telephone Co., Inc. 107 D.P.R. 76 (1978), mediante la cual estableció que, en ausencia de un término prescriptivo para solicitar la intervención de la Junta de Relaciones del Trabajo, era aplicable la doctrina de incuria. En tal ocasión, el Tribunal Supremo decidió que era aplicable la doctrina de la incuria ante la demora de más de un año para solicitar la intervención de la Junta de Relaciones del Trabajo para poner en vigor un laudo arbitral. Este no así en el caso que nos ocupa.

En el presente caso, la querellante advino en conocimiento del hecho que origina la presente controversia el 9 de junio de 2015 cuando la unión le entregó copia del Laudo emitido por el NCA. No obstante, el Laudo fue impugnado ante el Tribunal de Primera Instancia (TPI), quien emitió *Sentencia*, el 25 de mayo de 2016 en la que se declaró No Ha Lugar la solicitud de impugnación. Transcurridos treinta (30) días desde la emisión de la Sentencia, esta advino final y firme y por ende el Laudo. El cargo fue presentado ante la Junta el 6 de junio de 2016. Es decir, transcurrieron solamente alrededor de doce (12) días desde que se emitió la Sentencia y poco menos de un (1) año desde que se emitió el Laudo. En este caso el querellante esperó el resultado de la solicitud de impugnación ante el TPI para presentar el Cargo que nos ocupa. Lo cual tiende a demostrar que no ha incurrido en dejadez o negligencia en la presentación de su reclamo. Ante esto, no encontramos que el tiempo transcurrido desde que el querellante conoció los hechos hasta la fecha en que realizó la reclamación ante este foro haya sido irrazonablemente largo, por lo que no constituye incuria.

Además, el Tribunal Supremo ha resuelto que no basta el mero transcurso del tiempo para impedir el ejercicio de la causa de acción, sino que deben evaluarse otras circunstancias antes de decretar la desestimación del recurso, tales como la justificación, si alguna, de la demora incurrida, el perjuicio que ésta acarrea y el efecto sobre intereses privados o públicos involucrados. **Pérez Pelot v. JASAP**, 139 D.P.R. 588 (1995). Señaló que ninguno de estos criterios es determinante. *Id.*

Habiendo determinado que la controversia no está prescrita, pasemos a analizar si la unión faltó a su deber de justa y adecuada representación y por ende cometió práctica ilícita del trabajo.

El deber de justa y adecuada representación fue enunciado por primera vez en el caso **Steele v. Louisville & Nashville R.R.**, 323 US 192 (1944), un caso resuelto bajo la *Railway Labor Act*. Allí se resolvió que el deber de las uniones de brindar justa y adecuada representación emanaba del estatuto. Es decir, el deber de justa y adecuada representación se deriva de la obligación de la unión de cumplir con las disposiciones del convenio colectivo. Posteriormente, se extendió a uniones certificadas bajo la NLRA

en el caso Ford Motor Co. V. Huffman, 345 US 330 (1953). No obstante, se ha reconocido que el deber de justa representación tiene su génesis formalmente en lo resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en Vaca v. Sipes, 386 US 171 (1967).

La doctrina del deber de justa representación proclama la obligación de toda unión de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados miembros. J.R.T. v. U.T.I.G, 110 D.P.R. 237 (1980). Dado a los importantes aspectos que protege esta doctrina, la jurisprudencia ha reconocido la dificultad de enunciar sus criterios determinantes. No obstante, en términos generales, ha expresado que la Unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un alto grado de discreción. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*.

A pesar de que la Unión posee un alto grado de discreción en ese momento en que se encuentra realizando el análisis de si procesa o no una queja, nuestra más alta curia ha destacado que la conducta de la unión no debe ser intencionalmente arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Su negatividad 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 no son unionados. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*. A tales efectos el Tribunal ha dicho lo siguiente:

**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. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*. Énfasis nuestro.

De acuerdo a lo establecido en J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*, para que una Unión rehúse procesar una querrela, debe estar convencida de que la misma es frívola e inmeritoria; pero está en la obligación de procesar las que son meritorias o razonablemente argumentables.

Continuó expresando que es fundamental tener presente que la divergencia razonable de criterio respecto a los méritos de una queja per se, no sería suficiente para inferir una violación al trato de buena fe o deducir una conducta arbitraria de una

unión. En este caso, el Tribunal Supremo determinó que 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. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*; *Vaca v. Sipes*, 368 US 171 (1967).

Como vimos, el deber de justa representación no exige que una unión procese toda queja de los empleados. Ahora bien, una vez que la unión ha realizado su análisis de procesar alguna queja, o sea, que ha puesto en funcionamiento el mecanismo de quejas y agravios, el deber de representación exige que la unión la tramite en forma que no sea perfunctoria, hostil o arbitraria. J.R.T. v. Unión de Tronquistas de P.R., 117 DPR 790 (1986); Vaca v. Sipes, *supra*; J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*.

Incluso, en esa dirección, el Tribunal Supremo ha dicho que no 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. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*. Por ello, cuando se evalúe la suficiencia de la representación, el Tribunal ha determinado que es menester evaluar si la queja era o no frívola. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*.

Los hechos del caso J.R.T. v. Unión de Tronquistas de P.R., *supra*, establecen que la Unión había logrado un fallo favorable para sus representados. No obstante, el Tribunal Supremo concluyó que la Unión faltó a su deber de representación porque no estudió y utilizó satisfactoriamente los diversos remedios que tenía a su alcance para que el patrono acatara el laudo. Aquí el Tribunal determinó que el deber de la unión no era sólo lograr un fallo favorable para sus representados, sino también, diligente y vigorosamente convertirlo en realidad. En síntesis, el deber de justa representación de la Unión se proyecta en una representación razonable, diligente y responsable. J.R.T. v. Unión de Tronquistas de P.R., *supra*.

En este caso quedó evidenciado que la unión brindó una razonable, diligente y responsable. Surge de la evidencia que el querellante fue acusado por las autoridades

federales y arrestado el 6 de junio de 2012 como parte de un operativo por alegadamente ser miembro de una organización criminal dedicada a la distribución de narcóticos desde el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín. Ante esto, conforme a las disposiciones del Artículo XLIII del Convenio Colectivo, el patrono le notificó al querellado su intención de separarlo de su puesto y su derecho a comparecer a una vista informal a defenderse. El querellante compareció a la vista informal y levantó su derecho a no auto incriminarse. Por lo cual, tomando en consideración los hechos ante su consideración, luego de la vista informal, el 27 de junio de 2012, el patrono le informó sobre su decisión de separarlo permanentemente de empleo y sueldo efectivo el 29 de junio de 2012. En dicha comunicación estableció que la conducta imputada estaba comprendida dentro de las disposiciones del Artículo XLIII del convenio colectivo que contiene las conductas sujetas a suspensiones sumarias o perentorias. Las imputadas al querellante específicamente fueron las siguientes:

[...]

3. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los servicios de la Autoridad.

[...]

7. Que haya sido acusado y/o encarcelado por delitos que afecten la imagen de la Autoridad y sus empleados.

[...]

14. Que haya sido encontrado en posesión o uso de y/o arrestado y acusado por el uso, venta, distribución y/o complicidad, y otros, relacionado con el trasiego de drogas.

15. Acusado y/o encarcelado por violación a las disposiciones federales que rigen en y/o regulan los puertos y aeropuertos.

En la referida comunicación le advierten al aquí querellante que podría acudir ante el foro correspondiente conforme las disposiciones del Artículo XLIII del Convenio Colectivo. El Artículo que gobierna lo relacionado al arbitraje es el XLII, Sección 2, el cual dispone que:

"Cuando la querrela no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de este según sea el caso [...]"

A partir de la notificación de la separación del querellante de su empleo, la Unión tenía quince (15) días para llevar dicha controversia a arbitraje, lo cual la unión no hizo. En la *Contestación al Cargo* presentada por la unión, ésta expresó que no presentó la controversia a arbitraje en ese momento porque el convenio colectivo le permitía al patrono despedir a un empleado que hubiese sido acusado y/o encarcelado por delitos que afecten la imagen del patrono y sus empleados. Ello, independientemente de si son hallados culpables o no. Indudablemente el querellante fue acusado y encarcelado por delitos que afectan la imagen del patrono y sus empleados, por lo cual, la unión entendió que no prosperaría presentar la controversia a arbitraje. No obstante, posteriormente los cargos en contra del querellante fueron desestimados.

El 25 de marzo de 2014, la Hon. Carmen Consuelo Cerezo, emitió Sentencia en el Caso Núm.: 12-CR-434-5, *United States of America v. Alexander Calderón*, en la cual declaró Ha Lugar la moción de desistimiento sin perjuicio presentada por la Fiscalía llevado ante la Corte de Distrito de los Estados Unidos de America, Distrito de Puerto Rico. Ante esto, HEO le solicitó a la Autoridad de Puertos que reinstalara al querellante. El patrono se negó a reinstalar al querellante a su puesto, por lo que la Unión presentó el caso ante el NCA. Lo anterior, a pesar de que no existe disposición en el convenio que indique que, si no prosperan casos criminales en contra de empleados, se revierte la separación de empleo. Más aún, a pesar de que el Tribunal Supremo ha determinado que el hecho de que una persona haya sido juzgada y absuelta en un proceso penal no impide que se formulen y diluciden cargos administrativos en su contra por los mismos hechos que motivaron el caso penal. **San Vicente v. Policía de Puerto Rico**, 142 D.P.R. 1 (1996). Esto sin importar que la determinación judicial haya sido una de archivo de una denuncia criminal, de no causa probable para arrestar o acusar o de absolución luego de

un juicio. Pagán Hernández v. U.P.R., 107 D.P.R. 720 (1978); San Vicente v. Policía de Puerto Rico, *supra*.

Luego de varios trámites procesales el 3 de junio de 2015 el Árbitro del NCA, José E. Rivera Delgado, emitió el Laudo de Arbitraje Núm. A-15-319, en el cual determinó que la querrela no era arbitrable por haberse presentado fuera de término por lo cual procedía el cierre y archivo de ésta. Inconforme con la determinación del árbitro, la Unión presentó Solicitud de Impugnación de Laudo ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. El 23 de mayo de 2016, la Hon. Iris L. Cancio González, emitió Sentencia en el Caso Núm. K AC2015-0621, sobre la Impugnación de Laudo de Arbitraje Núm. A-15-319 del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, denegando la Solicitud de Impugnación y confirmando el Laudo.

Según indicado anteriormente, la doctrina del deber de justa representación tiene su génesis en lo resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en Vaca v. Sipes, *supra*. En ella se proclama la obligación de toda unión obrera de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados miembros. J.R.T. v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, *supra*. Una unión obrera no viene obligada, en términos generales, a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un alto grado de discreción. J.R.T. v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, *supra*. Una unión no viola su deber de deber de justa representación siempre y cuando actúe honestamente, de buena fe, sin hostilidad o discriminación arbitraria. Humphrey v. Moore, 375 US 335 (1964). Distintas decisiones tanto de tribunales del circuito de apelaciones como de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo han dado cierto nivel de deferencia a las decisiones tomadas por las uniones a menos que éstas lleguen al nivel de ser irracionales o arbitrarias.

Surge del expediente que una vez notificada la vista informal la unión solicitó la suspensión de esta en dos ocasiones a nombre del querellante mientras este se encontraba recluso en una institución penal. También surge que le asistió durante la vista informal una vez la misma se celebró. Si bien es cierto que una vez se notificó la

determinación de separación del cargo la unión no presentó la controversia ante el NCA dentro del término de quince (15) días, dicha determinación, aun cuando pueda ser cuestionable, no resulta ser caprichosa o discriminatoria. No debemos olvidar que, según dispuesto en el convenio colectivo, con el mero hecho de que una persona fuese acusada bajo las circunstancias allí mencionadas, era causa suficiente para la terminación de empleo. No se requería una convicción para que el patrono actuara de la manera que lo hizo. De la unión haber presentado el caso dentro de los quince (15) días antes indicados, sus probabilidades de triunfo hubiesen sido ínfimas. Cabe señalar que para resultar airoso en un caso de violación al deber de justa representación tendríamos que probar que el patrono actuó mal y que prácticamente el causante del daño fue la unión al no representar adecuadamente al obrero. En reclamos de representación inadecuada como el presente para que prospere la acción contra la Unión es preciso demostrar previamente que el patrono lo infringió. **Del Costello v. Teamsters**, 462 U.S. 151 (1983) y **Vaca v. Sipes**, *supra*.

No fue hasta dos años después del arresto y la acusación que las autoridades retiraron los mismos. Fue en este momento que la unión intentó impugnar la acción del patrono y al no prevalecer intentó impugnar el laudo ante el Tribunal de Primera Instancia donde tampoco prevaleció. Aun cuando la unión pudo haber actuado de otra manera, no nos corresponde juzgar su proceder en ausencia de indicios de arbitrariedad, discriminación, negligencia crasa o hasta dejadez.

Conforme a lo expresado, luego de la evaluación del expediente, de las posiciones de las partes, así como de la evidencia contenida en el mismo, entendemos que no existe mérito para expedir la querrela, por lo cual el Cargo debe ser desestimado. No existe evidencia tendente a demostrar que la unión actuó de manera arbitraria, caprichosa o irrazonable. En conclusión, de la presente controversia no surge la evidencia suficiente para poder concluir que la HEO hubiese violentado los términos del convenio colectivo, según dispone el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada.



## VII. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que la unión ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su 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. Ante esto, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el caso por falta de méritos.

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_29\_\_ de noviembre de 2021.

\_\_\_\_\_/firmado/\_\_\_\_\_  
Lcda. Nancy Berríos Díaz  
Presidenta

## VIII. Revisión ante la Junta en Pleno

Según dispone el Reglamento 7947, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión de este, 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.

## IX. Notificación

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

1. **Sr. Alexander Calderón López**  
Rio Grande Estate  
Calle 2 B-23  
Río Grande, PR 00745
2. **Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz**  
PO Box 360381  
San Juan, PR 00936-0381  
[rgoytia@gdaolaw.com](mailto:rgoytia@gdaolaw.com)
3. **HEO-Puertos**  
PO Box 8599  
Fernandez Juncos Station  
Santurce, PR 00910-8599  
[info@ugtpr.org](mailto:info@ugtpr.org)
4. **Lcda. Marlene Rodríguez Colón**  
Directora de la División Legal  
Junta de Relaciones del Trabajo de PR  
[mrodriguez@jrt.pr.gov](mailto:mrodriguez@jrt.pr.gov)

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_\_\_\_ de noviembre de 2021.

\_\_\_\_\_/firmado/\_\_\_\_\_  
Liza F. López Pérez  
Secretaria Interina de la Junta