

UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA  
 AFL-CIO Y PEDRO VAZQUEZ MARTINEZ. Decisión Núm. D-459  
 Caso Núm. CA-3479. Resuelto en 17 de marzo de 1967.

Sr. José M. Lebrón, Por la United Brotherhood of Carpen-  
 ters of America, AFL-CIO  
 Lic. Celia Canales de González, Abogada de la Junta de  
 Relaciones del Trabajo  
 Ante: Lic. Federico A. Cordero, Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

El 20 de febrero de 1967 el Oficial Examinador, Lic. Federico A. Cordero, rindió su Informe en el caso del epígrafe. A base de los hechos considerados probados por el Oficial Examinador, y de las "consideraciones de política pública" reseñadas en la pág. 5 de su Informe, el Oficial Examinador concluyó que:

"12. La unión querellada actuó en contravención de la política pública enunciada en el Artículo I de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y cometió una práctica ilícita de trabajo en violación al Artículo 8 (2) (a) al no actuar bajo las más rigurosas y exigentes normas de agencia en favor del obrero Pedro Vázquez Martínez, al comensar a considerarse el caso de éste contra Harada Corporation ante un árbitro el 10 de octubre de 1966."

La Junta, por la presente, confirma las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y hace suyas las conclusiones de hechos formuladas por el Oficial Examinador en su Informe. La Junta hace suyas las "consideraciones de política pública" consignadas en el Informe, excepto en cuanto se asimila en ellas la obligación y responsabilidad de un agente o mandatorio a la conducta que debe observar una organización obrera respecto a cada uno de los empleados que ella representa, y las modifica como sigue:

Como señala el Oficial Examinador, el Artículo 1 de la Ley sujeta el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en los convenios colectivos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de esta Ley.

En el contexto de la ley, de ese lenguaje cabe colegir que la Junta tiene la encomienda de reglamentar el ejercicio y cumplimiento de las obligaciones y derechos de las partes bajo los convenios colectivos, y por ende está facultada para establecer el patrón o prototipo de conducta que debe prevalecer en las relaciones de las organizaciones obreras y sus representados a fin de lograr las normas públicas de la Ley. Asimismo la Junta tiene facultad en ley para establecer, como por la presente dispone, que una organización obrera viola sus obligaciones de representación bajo un convenio colectivo de trabajo si en los procedimientos de quejas y agravios dispuestos en el mismo no representa, justa e imparcialmente a los empleados que integran la unidad apropiada.

La norma enunciada en el presente caso debe aplicarse en forma consistente con la forma de Simmons, D-92, 2 DJRT 238, sobre el agotamiento de recursos antes de radicarse un cargo; y también debe aplicarse consistentemente con la doctrina que reconoce la facultad discrecional de una organización obrera para calibrar o escoger los casos de sus representados que tramitará en los procedimientos establecidos en los convenios colectivos de trabajo. 1/

1/ Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico y Primitivo Landron Reyes, D-282



INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOREL CONVENIO

El 13 de noviembre de 1963 la Unión querellada formalizó un convenio colectivo de trabajo para regir las relaciones entre la Harada Corporation y los empleados de dicho patrono en determinada unidad de contratación. Dicho convenio expiraba el 13 de noviembre de 1966.

El inciso F del Artículo X del referido convenio, en lo pertinente, establece un mecanismo contractual para bregar con las controversias que pudieran surgir por razón de la suspensión o despido de uno o más de los trabajadores de este. Dispone que el asunto será resuelto de la siguiente manera:

"PRIMER PASO

El trabajador a través del Jefe de Delegado o el asistente a Delegados del proyecto, discutirá el asunto con el Superintendente del Proyecto o un representante autorizado no más tarde de cinco (5) días de trabajo después de haber pasado el incidente o agravio. Dentro de cinco (5) días laborables el Superintendente del Proyecto dará su contestación a la solución del asunto.

"SEGUNDO PASO

1. Si no ha llegado a un acuerdo durante el período arriba mencionado el Comité de Quejas compuesto por dos representantes del Patrono y dos representantes de la Unión tendrán la jurisdicción de tomar parte y resolver la cuentión. Habrá un Comité de Quejas y Agravios para todos los proyectos cubiertos por este Convenio.

2. No más tarde de los cinco (5) días laborables después de saber la decisión del Superintendente del Proyecto, la Unión, si desea proceder con el caso, deberá enviar una queja escrita al Comité estableciendo los hechos del asunto y enviará copia de dicha queja al Superintendente del Proyecto. El Patrono tendrá un período de cinco días laborables para someter su contestación al Comité de Quejas.

3. Una vez la ya mencionada queja y contestación estén sometidas al Comité de Quejas, el Comité deberá reunirse y considerar las alegaciones de las partes, tomando si es necesario, la evidencia relevante al caso. El Comité considerará únicamente los hechos relevantes al caso ante él. El Comité deberá rendir su decisión dentro de los próximos diez (10) días laborables después de la fecha en que el Patrono haya sometido su contestación.

"TERCER PASO

Si el Comité de Quejas no puede llegar a una decisión durante el mencionado período, el Comité o cualquier miembro del mismo, podrá pedir a la División de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que designe un árbitro para que resuelva el asunto tan pronto sea posible.

El árbitro tendrá entonces, la jurisdicción para finalmente resolver el asunto, después de haber oído el caso en sus méritos...."

PROCESO DE INTERACION

El miércoles 22 de junio de 1966 el querellante Pedro Vázquez Martínez fue suspendido de su empleo con el patrono Harada Corporation en el Proyecto Veteran's Hospital. Inmediatamente el obrero notificó tal hecho a la Unión querellada. El próximo día el señor Pedro Vázquez Martínez visitó el proyecto acompañado del señor José M. Lebrón, dirigente de la Unión. Allí y entonces, y en cumplimiento del "primer paso" antes citado, el trabajador querellante, a través del delegado de la Unión, señor Ramón González y del Sr. Lebrón, discutió el asunto con un agente del patrono.

En torno a la reunión antes mencionada el delegado Ramón González llenó un blanco que la Unión querellada provee para mantener un record de quejas y agravios, copia fotostática del cual se recibió en evidencia como Exhibit J-7. El mismo tiene fecha del jueves 23 de junio de 1966 y se refiere al caso del empleado Pedro Vázquez Martínez. La queja se describe de la siguiente manera:

"He was fired because the company transferred him to another job in which he was not supposed to do. His classification was thuck-driver for a period of more than one and a half year. He was replaced by another worker which has less seniority than him. Mr. Brown told Pedro that he has work for him as a rigger or if does not want to work to go to home. He expressed himself not in a correct form."

En el apartado que tiene el récord de quejas y agravios para la contestación de la compañía aparece lo siguiente:

"The representative of the company denied to sign the grievance."

En el apartado titulado POSICION FINAL DE LA UNION indicó lo siguiente:

"Replacement of the worker and paying of time losed." (subrayado nuestro)

En vista de lo anterior y de las disposiciones del convenio colectivo sobre el trámite que se debe observar para dilucidar discrepancias entre la Unión y el patrono por motivo de la suspensión de uno de los trabajadores, era de esperarse que las autoridades competentes del Simdicato sometieran una queja escrita al Comoté de Quejas y Agravios, enviando copia de la misma al superintendente del proyecto. Tal cosa no se hizo, por lo que el caso nunca llegó a considerarse en el segundo paso que contempla el Apartado F del artículo X del convenio. Es significativo que el Sr. José M. Lebrón, uno de los dirigentes de la unión querellada, durante la audiencia admitió que".... tal comité nunca ha existido." (T.E. 37)

En lugar de adelantar el cso a la segunda etapa que contempla el convenio, el viernes 24 de junio 1966 el señor Ralph García, director de la Unión querellada, le escribió a la División de Conciliación y Arbitraje una carta en la cual indicó lo siguiente:

"Adjunto encontrará copia de la querella de la compañía Harada Corp. proyecto Veteran's Hospital, del compañero Pedro Vázquez. Como podrán notar la compañía se negó a firmar la querella.

"Favor de tomar nota sobre este particular y ejecutar la misma a la mayor brevedad posible."  
(Exhibit J-6)

De lo anterior se desprende claramente que tanto el 23 como el 24 de junio los dirigentes del Sindicato, señores Ramón González, José M. Lebrón y Ralph García, estaban contestes con la posición asumida por el señor Pedro Vázquez e insistían que la compañía, además de reponerlo en su empleo, le indemnizara el tiempo que el obrero había perdido. Es significativo que con relación al obrero Angel Rosa, quien había sido suspendido junto al querellante, el dirigente de la Unión, señor José M. Lebrón, admite que hizo gestiones ante la compañía y que, como consecuencia de las mismas, ésta "le regaló \$50 a este muchacho por dos o tres días que había perdido." (T.E., 19)

En un procedimiento que ignora lo pactado en el convenio colectivo y que toma los visos de una comedia de errores, la Unión y el Patrono se dedicaron a procesar el caso del obrero Pedro Vázquez Martínez ante un árbitro. En vista de que había transcurrido bastante tiempo y su caso no había sido debidamente procesado, el 9 de septiembre de 1966 el obrero Pedro Vázquez Martínez radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo contra la United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, AFL-CIO, en el que alegó que la Unión estaba violando los términos del convenio colectivo negociado con el patrono Harada Corporation en sus disposiciones sobre quejas y agravios y arbitraje al rehusar comparecer a una vista de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para entender en el despido injustificado del querellante, no obstante haber sido citado para ello por un árbitro del mencionado Negociado.

El 10 de octubre de 1966, poco más de un mes después de haberse radicado el cargo, se iba a considerar en sus méritos, en una audiencia de arbitraje, el caso del obrero Pedro Vázquez Martínez. El señor José M. Lebrón, dirigente de la Unión querellada, actuando supuestamente en representación del empleado Pedro Vázquez pidió al árbitro que archivase el caso. En apoyo de su solicitud expresó lo siguiente: "Que la compañía le había ofrecido un trabajo al obrero y que el obrero había rechazado el trabajo, entonces la Unión no tiene caso." (Exhibit J-9, pág. 3)

Es a todas luces claro que la posición adoptada ante el árbitro por el representante de la Unión el 10 de octubre de 1966 es radicalmente distinta a la asumida por los funcionarios de la Unión a fines del mes de junio, inclusive el propio señor Lebrón, cuando hizo gestiones para para que compañía compensara al obrero Angel Rosa por el tiempo que éste había perdido. 'Y, según el mismo señor Lebrón admitiese, el caso del obrero Angel Rosa es idéntico al caso del querellante!

#### CONSIDERACIONES DE POLITICA PUBLICA

El artículo 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. 62, consagra el derecho de los empleados a asociarse en organizaciones escogidas por ellos con el fin de negociar colectivamente con los términos y condiciones de empleo. El proceso de la negociación colectiva cubre la fase preliminar que culmina en la firma de un convenio, así como la importante etapa de la administración del contrato. La organización obrera que ostenga la representación de los empleados en una determinada unidad de contratación tiene que actuar bajo las más rigurosas y exigentes normas aplicables a un mandatorio o agente. Ello es así porque negocia y administra un convenio colectivo que, en virtud del artículo 1, está revestido de un interés público. De manera deáfana la Asamblea Legislativa de Puerto Rico en el artículo 1 de la Ley de Relaciones del trabajo ha establecido que: "El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de esta Ley."

Un convenio colectivo supone una estructura triangular en la cual participan tres partes: (1) el patrono; (2) la organización obrera y (3) los empleados indivisuales de los cuales la organización obrera es agente o mandataria. A la luz del artículo 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la organización obrera es un instrumento de la política pública para facilitar el logro de unos propósitos fundamentales de justicia social a favor de cada uno de los empleados que ella representa. Por lo tanto, la organización obrera tiene que ajustar sus actos a un determinado prototipo de conducta leal.

A la luz de las anteriores consideraciones, una organización obrera actúa contravención de la política pública enunciada en el artículo 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y comete una práctica ilícita del trabajo en violación del artículo 8 (2) (a), se al representar a los empleados en una determinada unidad de contratación frente al patrono con respecto a una queja no ajusta sus actos a un determinado prototipo de conducta leal y deja de actuar bajo las más rigurosas y exigentes normas de agencia en favor del empleado o empleados cuya representación asume ante el patrono.

A base del récord completo de este caso y de las consideraciones de política pública que hemos señalado anteriormente formulamos las siguientes

#### CONCLUSIONES

1. Durante el período en que ocurrieron los hechos pertinentes del caso del epígrafe la Unión querellada representada a los fines de la negociación colectiva a los empleados del patrono Harada Corporation, y en tal capacidad el 13 de noviembre de 1963 formalizó un convenio colectivo de trabajo para regir sus relaciones con dicho patrono. La querellada es, por lo tanto, una organización obrera en el significado del artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. El 22 de junio de 1966 el obrero querellante, señor Pedro Vázquez Martínez, fue suspendido de su empleo por el patrono Harada Corporation.
3. El 23 de junio de 1966 la Unión querellada y el patrono Harada Corporation discutierno el caso del obrero Pedro Vázquez Martínez al nivel del primer Paso que contempla el Inciso F del Artículo X del convenio colectivo.
4. Al nivel del Primer Paso la Unión querellada sostuvo la posición de que la Harada Corporation debía reponer al señor Pedro Vázquez Martínez en su empleo y, además, pagarle por el tiempo que éste hubiese perdido.
5. Igual posición adoptó la Unión querellada con relación al obrero Angel Rosa, quien había sido suspendido junto al obrero querellante. En el caso del obrero Angel Rosa la Unión insistió y logró que la compañía repusiera al empleado y le compensara el tiempo que había perdido.
6. La Unión nunca sometió el caso del obrero Pedro Vázquez al segundo paso que contempla el Inciso F del Artículo X del convenio colectivo. Por el contrario, y con la enuencía del patrono Harada Corporation, hizo gestiones para que el caso del obrero querellante fuese sometido al Departamento del Trabajo.
7. En vista de que había transcurrido bastante tiempo y su caso no había sido sometido a arbitraje, el 9 de septiembre de 1966 el obrero Pedro Vázquez Martínez radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo contra la Unión querellada.

8. El 10 de octubre de 1966, poco más de un mes después de haberse radicado el cargo a que se hace referencia en el número anterior, se iba a considerar en sus méritos, en una audiencia de arbitraje, el caso del obrero Pedro Vázquez Martínez.

9. El 10 de octubre de 1966, al comenzar la audiencia de arbitraje en torno al caso del obrero Pedro Martínez, un agente de la Unión querellada pidió al árbitro que archivase el caso por razón de que la Unión no tenía caso.

10. La posición adoptada ante el árbitro por el representante de la Unión es radicalmente distinta a la asumida por ésta a fines del mes de junio de 1966 al considerarse el caso del obrero querellante en el Primer Paso que contempla el Inciso F del artículo X del convenio colectivo, y al solicitarse que la División de Conciliación y Arbitraje interviniese en el caso de dicho obrero.

11. La posición adoptada por la Unión ante el árbitro el 10 de octubre de 1966 es radicalmente distinta a la asumida por la Unión cuando hizo gestiones para que la compañía repusiera en su empleo y compensara al obrero Angel Rosa por el tiempo que éste había perdido; no obstante el hecho de que el caso del obrero Angel Roda es similar al caso del obrero querellante.

12. La Unión querellada actuó en contravención de la política pública enunciada en el Artículo I de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y cometió una práctica ilícita del trabajo en violación del Artículo 8 (2) (a) al no actuar bajo las más rigurosas y exigentes normas de agencia en favor del obrero Pedro Vázquez Martínez al comenzar a considerarse el caso de éste contra Harada Corporation ante un árbitro el 10 de octubre de 1966.

#### EL REMEDIO

A la luz de las anteriores conclusiones, el Oficial Examinador recomienda que se remedie la práctica ilícita antes referida mediante la expedición de una orden en la cual se requiera a la Unión querellada la United Brotherhood of Carpenter and Joiners of America, AFL-CIO:

1. Cesar y desistir de en forma alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con el patrono Harada Corporation, incluyendo la disposición sobre quejas y agravios y arbitraje al rehusar procesar una querrela luego de haber sido sometida a un árbitro.

2. Tomar la siguiente acción afirmativa:

Dentro de los próximos diez (10) días del recibo de este Informe, requerir del patrono Harada Corporation, que ambas partes sometan al árbitro que designe el Honorable Secretario del Trabajo de Puerto Rico para que determine si el despido del empleado Pedro Vázquez Martínez fue o no justificado a la luz de la prueba que desfile en dicha vista de arbitraje, de acuerdo con los términos del convenio colectivo.

3. Notificar al Presidente de la Junta dentro de los próximos días (10) días del recibo de este Informe las providencias tomadas para cumplir con lo ordenado.

4. Fijar en sitios visibles para los trabajadores copia del Aviso que se hace formar parte de este Informe como Anexo "A".