

271

ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DE
AUTOMOVILES : Y - SONIA HERNANDEZ CAMPOS
CASO NUM. CA-5261 D-752 a 20 de julio de 1977

Ante: Lic. Celinita Romany
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Juan José Santiago
Por el Patrono

Lic. José Velaz Ortiz
de la Junta

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado por Sonia Hernández Campos, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela en el caso de epígrafe el 25 de mayo de 1976.

En la querrela se le imputa a la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante denominada la querrellada, haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La audiencia pública para ventilar las alegaciones contenidas en la querrela se celebró ante la Oficial Examinador, Lcda. Celinita Romany Arrillaga, el 17 de mayo de 1976.

En el informe rendido por la Oficial Examinador, ésta recomienda que se desestime en su totalidad la querrela, basándose en que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico no tiene jurisdicción en el caso, ya que la querellante no agotó los remedios que provee el convenio colectivo, a la luz de la doctrina aplicada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de San Juan Mercantile Corp., v. j.r.t. (CA-137-1975).

En sus excepciones al Informe de la Oficial Examinador, la División Legal cuestiona las determinaciones de derecho que llevaron a la Oficial Examinador a la conclusión de que la querrela debe desestimarse.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por la Oficial Examinador durante la audiencia y, por la presente, encuentra que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Luego de considerar el Informe de la Oficial Examinador, las excepciones a dicho Informe y los otros documentos que forman el expediente completo del caso, la Junta formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS

I.- La Querrellada:

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles es una entidad gubernamental que se dedica a administrar beneficios por incapacidad, muerte o desmembramiento incluyendo la prestación de servicios médico-hospitalarios en casos de accidentes de automóviles y en dicha actividad utiliza los servicios de empleados.

II.- La Querellante:

Sonia Hernández Campos fue empleada de la querellada desde el 26 de marzo de 1973 hasta el 25 de abril de 1974, y, para tales fechas, miembro de la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (Independiente).

III.- El Convenio Colectivo:

El 19 de diciembre de 1973, la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles negoció y firmó un convenio colectivo con la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, el cual estuvo vigente hasta el 19 de diciembre de 1976.

IV.- LOS HECHOS

El convenio colectivo precedentemente mencionado contiene la siguiente cláusula pertinente a la presente controversia:

"ARTICULO VI"

CLASIFICACIONES

...

...

Sección 5. Empleados temporeros son aquellos que se emplean para realizar labores durante un período que no excederá de noventa (90) días laborales en un puesto determinado. La Administración tiene derecho a ordenar la cesantía de estos empleados dentro del término de su nombramiento sin que tal acción de lugar a querrela alguna ante los organismos establecidos por este Convenio Colectivo para la solución de controversias.

Sección 8. Los empleados temporeros se mantendrán en una lista de elegibles por antigüedad. Cuando surjan plazas de nueva creación se cubrirán mediante el ascenso de las personas calificadas. Luego de cubiertas todas las oportunidades de ascensos, la vacante que se cree y que no afecte ascenso alguno será cubierta por los empleados temporeros cualificados por orden de antigüedad.

Si la Administración decide no llenar alguna vacante que surja dentro de la unidad apropiada deberá notificar las razones para ello a la unión dentro de los 10 días calendarios siguientes a su decisión. Si la unión no está de acuerdo con la decisión, someterá el asunto directamente al procedimiento de arbitraje."

El 26 de marzo de 1973, la querellante fue contratada por la querellada para prestar servicios de Oficinista I como empleada temporera, según el Artículo VI, Sección 5 del convenio colectivo. El contrato tenía una duración de tres (3) meses, es decir, del 26 de marzo hasta el 25 de junio de 1973.

Al vencimiento de su primer contrato, la querellante continuó trabajando como Oficinista I en base a contratos temporeros adicionales que le fueron renovados mensualmente, hasta el mes de octubre de 1973, cuando los empleados de la querellada decretaron un paro huelgario. Una vez concluida la huelga y habiéndose firmado colectivo, la querellada contrató de nuevo a la querellante

para el puesto de Oficinista I efectivo el 26 de diciembre de ese mismo año. Sucesivamente se le fue renovando ese contrato mensualmente hasta el 25 de abril de 1974. El 18 de abril la querellada, mediante memorando firmado por el señor Concepción de Jesús, le notificó a la querellante que su contrato vencía el 25 de abril y que no le sería renovado. La querellante, quien se hallaba hospitalizada desde el 10 de abril, se enteró de la acción tomada por la querellada al salir del hospital el 22 de ese mismo mes. Ya que era miembro de la unión y estaba cubierta por el convenio colectivo, procedió a comunicarse con la Presidente de la Unión, Sra. Elba Vallés, en relación con su caso. La señora Vallés, al tener conocimiento de que a la querellante no se le iba a renovar el contrato, se comunicó con el Sr. José M. Hernández, Director de Personal de la querellada, en relación con el caso de la querellante y el de otra empleada en la misma situación. El señor Hernández le comunicó a la señora Vallés que se negaba a ofrecerle una plaza a la querellante debido a que ésta no era eficiente y que se habían recibido quejas de ella. La Presidente de la Unión le planteó al Director de Personal que la propia actuación de la querellada al renovar el contrato temporero a la querellante en ocho ocasiones, era prueba demostrativa que el trabajo de esta última era eficiente y que estaba calificada para ocupar una plaza regular. El señor Hernández acordó con la señora Vallés que iba a consultar el caso con los abogados de la querellada para ver qué se podía lograr para estas dos empleadas. Cuando esto sucedió la señora Vallés se comunicó con la querellante y concertó una reunión con el señor Hernández, en la cual iban a estar ambas presentes. En esta reunión el señor Hernández informó de sus gestiones encaminadas a conseguirle una plaza temporera a la querellante. Esta se negó a aceptar una plaza temporera porque creía tener derecho a una permanente. La señora Vallés testificó que inicialmente la querellante estuvo con la posición del señor Hernández, pero que luego le manifestó no estar de acuerdo. Concluimos que la querellante expresó su inconformidad con la posibilidad de un trabajo temporero. Las gestiones del señor Hernández nunca se concretaron realmente en una oferta formal de una plaza ya sea de carácter temporero o permanente. 1/ Sin embargo, se le concedió nombramiento regular a varios empleados con menos antigüedad que la querellante.

Se ofreció evidencia a los efectos de demostrar el por qué no se recurrió al procedimiento de Quejas y Agravios. La señora Vallés declaró que luego de haber discutido en varias ocasiones el caso de la querellante con el señor Hernández, éste se reafirmó en dejarla cesante. Ante la actitud que asumió el señor Hernández, la querellante indicó la posibilidad de recurrir al Comité de Quejas y Agravios.

En ningún momento el señor Hernández le planteó a la Unión que de acuerdo con el convenio colectivo resultaba tardía la gestión de la Unión para recurrir al Comité de Quejas, ni objetó el que no se utilizaran los procedimientos que para tales fines proveía el convenio colectivo.

En adición, cabe señalar que los mecanismos de Quejas y Agravios que se crean en el convenio colectivo no fueron utilizados para ningún caso, sino hasta después de casi un año de la vigencia del mismo.

1/ Este ofrecimiento nunca se le hizo a la querellante porque según se le informó a la señora Vallés ésta le había faltado el respeto a la secretaria del señor Hernández.

V.- AnálisisLa Alegada Falta de Jurisdicción

La única defensa levantada por la querellada, durante los procedimientos del caso, se basa en el hecho de que la querellante no agotó los remedios provistos en el convenio colectivo para la solución de controversias. Sobre el particular, el convenio colectivo en su Artículo VII, dispone el siguiente procedimiento para la solución de controversias

"ARTICULO VII"

ORGANISMOS PARA LA SOLUCION
DE CONTROVERSIAS

Toda controversia que surja de la administración, ejecución o interpretación de este convenio colectivo será inmediatamente sometida para su solución a los organismos que se crean en virtud de las siguientes disposiciones de este artículo.

A) Primera Etapa

1. Si algún empleado tuviera una queja deberá presentarla por sí mismo o por mediación del representante de la Unión dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido los hechos que lo motivan. El representante o el empleado por sí mismo presentará la queja en cuestión al Jefe de Departamento, División o Gerente a que está asignado el empleado querellante.
2. El Jefe de Departamento, División o Gerente, notificará por escrito su decisión en el asunto dentro de los cinco (5) días laborables siguientes de haber discutido el mismo al empleado y/o representante de la Unión.

B) Segunda Etapa

1. Si el empleado querellante no quedara satisfecho con la resolución del Jefe de Departamento, División, o Gerente, o si éste no resolviera la queja en los cinco (5) días indicados, el empleado querellante y/o representante de la Unión, someterán la querrela por escrito dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que el Jefe de Departamento, División o Gerente dé a conocer su decisión o se le termine el plazo para emitir la misma a un Comité de Quejas y Agravios compuesto por tres (3) representantes de la Unión y tres (3) representantes de la Administración.
2. Una vez que la mencionada querrela haya sido radicada ante el Comité de Quejas y Agravios, el Comité deberá reunirse y considerar las alegaciones de las partes, tomando, de ser necesario, la evidencia relevante del caso. El Comité deberá rendir su decisión dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que el caso quede sometido.
3. La Administración podrá también convocar al Comité de Quejas y Agravios respecto a cualquier incidente, disputa o controversia que surja con la interpretación de cualquier cláusula o disposición de este convenio. El Comité de Quejas y Agravios deberá reunirse dentro de los próximos diez (10) días de recibida la petición para resolver la misma.

4. Si el Comité de Quejas y Agravios no puede llegar a una decisión dentro del período del período arriba mencionado, el Comité o cualquier miembro del mismo, deberá solicitar dentro de los siguientes quince (15) días al Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que designe un Arbitro para resolver el asunto.

5. La selección del árbitro será hecha de una lista de tres (3) árbitros del Departamento del Trabajo por petición suscrita por la Administración y/ola Unión. De la lista de los tres (3) árbitros asignados, la Administración eliminará uno, luego la Unión eliminará uno y la persona cuyo nombre quede entonces en la lista será el árbitro designado.

6.- El Arbitro tendrá jurisdicción para resolver finalmente el asunto, luego de haberles dado a las partes oportunidad de ser oídas. La decisión del Arbitro será final e inapelable.

7.- El Arbitro tendrá jurisdicción, según se establece anteriormente, en los casos en que la Unión alegue que un empleado o empleados han sido despedidos sin justa causa, y dicho árbitro dispondrá del remedio adecuado.

8.- Si cualesquiera de las partes dejara de asistir a la vista convocada por el Arbitro después de haber recibido la debida notificación, el Arbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada a juicio del Arbitro alguna de las partes no hubiera comparecido, el Arbitro hará un nuevo señalamiento para conocer el caso.

9.- La Administración, los representantes de la Unión, el Comité de Quejas y Agravios y el Arbitro no tendrán autoridad para renunciar, modificar o enmendar las disposiciones de este convenio colectivo."

Toda vez que, el Artículo arriba citado dispone mandatoriamente que la solución de controversias se realizará mediante el procedimiento allí descrito, la querellada cuestiona nuestra jurisdicción para entender en los méritos del caso, apoyándose para ello en la doctrina del caso de San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., CA-137-1975. 2/ No tiene razón la querellada. La jurisdicción de esta Junta para entender en casos de prácticas ilícitas de trabajo le ha sido expresamente conferida por el Artículo 7(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (29 LPRA 68(a)). Dicho Artículo dispone lo siguiente:

"La Junta tendrá facultad, según se dispone más adelante en la presente, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Esta Facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención." (Subrayado nuestro.)

2/ Conforme indicáremos previamente la Oficial Examinadora en su Informe, nos recomienda la desestimación de la querrela en base al mismo planteamiento levantado por la querellada.

Tratándose en este caso de una práctica ilícita de trabajo, como lo es la violación de un convenio colectivo nuestra facultad para entender en los méritos del caso es una de carácter exclusivo que no puede ser afectada por ningún medio de ajuste o prevención dispuesto en un convenio colectivo.

Debemos indicar, además, que este caso es claramente distinguible del caso de San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., supra. En aquel caso se trataba de un patrono en el comercio interestatal, sujeto a la jurisdicción de la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales y sobre el cual, tratándose de una violación de convenio, nuestra jurisdicción surge del hecho de que bajo la Sección 301 de la Ley Nacional, no opera la doctrina del campo ocupado. 3/ Sin embargo, en casos como el de San Juan Mercantile, supra, nuestra jurisdicción no es exclusiva, ya que está sujeta al derecho de traslado a l corte federal y, además, el derecho a ser aplicado es el derecho sustantivo federal. 4/ En dicho caso, tanto esta Junta como el Tribunal Supremo de Puerto Rico tenían que aplicar la doctrina federal sobre agotamiento de remedios en el convenio, respecto a la cual no existe una disposición equivalente al Artículo 7(a) de nuestra Ley.

Ahora bien, en el ejercicio de la facultad concedido en la Ley, esta Junta se ha autolimitado para exigir a la partes el agotamiento de los remedios pactados en convenio colectivos. Así lo hicimos en Simmons International Ltd. D-92, 2 DJRT 238, 78 DPR 375 (1955), donde establecimos la norma de no ejercer nuestra jurisdicción en casos de violación de convenio cuando las partes no han agotado los remedios creados en los convenios colectivos. Luego aclaramos en José Ramón Quiñones h.n.c. Radioemisora WAPA D-105, 2DJRT 430 (1954), que no existe disposición estatutaria alguna que nos obligue a adoptar la referida norma; 5/ por el contrario, nuestra jurisdicción emana de la Ley y no de las cláusulas de un convenio colectivo. 6/

3/ J.R.T. v. I.L.A., 73 SPR 616 (1953), P.R. Telephone v. J.R.T. 86 DPR 382 (1962); P.R. Telephone Co. v. J.R.T. 92 DPR 257 (1965).

4/ Textile Workers v. Lincoln Mills, 353 US 448, 40 LRRM 2113 (1957); Republic Steel Corp. v. Maddox, 379 US 650, 58 LRRM 2193 (1965); Charles Dowd Box Co. v. Courtney, 368 US 502 (1962); Volkswagen, Inc. v. Puerto Rico Labor Board, 454 F2d 38, 79 LRRM 2246 (1972).

5/ Esta decisión fue puesta en vigor por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante Sentencia del 12 de noviembre de 1954.

6/ Puerto Rico Stamping Co., Inc., D-219, 3DJRT 1054 (1960) Unión de Tronquistas, D-263, 4 DJRT 468 (1962).

De hecho, en aquellas situaciones en que hemos entendido que las circunstancias lo ameritan hemos asumido jurisdicción aún cuando no se hubieran agotado los remedios provistos en el convenio colectivo. 7/

En este caso, surge del expediente que la querellante, una vez enterada de que su contrato de empleo con la querellada no le sería renovado, acudió a la unión para que la representara. La Unión concertó con el Director de Persona de la querellada en la cual éste informó sobre gestiones para conseguir una plaza temporera a la querellante, lo cual ella no quiso aceptar por entender que tenía derecho a una plaza regular. En ocasiones posteriores en que la Unión discutió el asunto con la querellada, ésta se negó a ofrecer plaza alguna a la querellante. En ningún momento la Unión recurrió al procedimiento dispuesto en el Artículo VII del convenio para la solución de la controversia. De hecho, lo que hicieron la Unión y la querellada fue reunirse a discutir la reclamación de la querellante, en la misma forma en que resolvieron otras controversias surgidas bajo el convenio durante todo el primer año de vigencia del mismo. De esta manera, las actuaciones de la Unión y la querellada hicieron inoperante al Comité de Quejas y Agravio durante todo ese primer año del convenio. Ante esta situación y confiando en que su caso se resolviera como se resolvieron otros durante ese año, la querellante, quien dependía de la Unión para que la representara en el Comité de Quejas y Agravios, no cuestionó la práctica ya establecida ni exigió la ventilación de su caso a través del procedimiento dispuesto en el convenio colectivo.

En base a lo anterior, concluimos que las circunstancias del presente caso ameritan que la Junta asuma jurisdicción en el mismo, a pesar de que no se han agotado los remedios dispuestos en el convenio colectivo.

La Violación del Convenio

La anteriormente citada Sección 3 del Artículo VI del convenio provee un derecho de antigüedad para los empleados temporeros respecto a su asignación a plazas regulares. Surge de la prueba presentada que la querellada llenó algunas plazas regulares de Oficinista I con empleados temporeros de menos antigüedad que la querellante. Surge además, de la prueba que la querellante estaba calificada para ocupar una plaza regular como Oficinista I por lo que

7/ José Ramón Quinones h.n.c. Radioemisora WAPA, supra; Unión Industria Azucarera, D-119, 2DJRT 618 (1954); Hermanos Márquez, D-151, 3DJRT 38 (1956); Puerto Rico Stamping Co., Inc. Supra; Sociedad Celia Ferrari, D-240, 4DJRT 182 (1961); Unión de Trabajadores de la Santurce Soda Water, D-245, 4 DJRT 239 (1961); Autoridad de los Puertos- D-300, 4 DJRT 835, (1962); Bird Restaurant, D-381 (1965); J.R.T. v. McConnie, D-383, 94 DPR 484 (1967). Casos de patronos en el comercio interestatal que han llegado a la consideración de nuestro Tribunal Supremo y en los cuales hemos asumido jurisdicción, aún cuando no se agotaron los remedios provistos en el convenio son: Universal Industries, D-655, en vigor mediante Sentencia del 3 de septiembre de 1974; The Teamsters, D-263, en vigor mediante Sentencia del 21 de mayo de 1962; San Juan Mercantile, D-686, supra.

la querellada, al no ofrecerle dicha plaza y reclutar a otros empleados temporeros de menos antigüedad, violó el convenio colectivo en su Artículo VI, Sección 8. Siendo **ello** así, la querellada incurrió en una práctica ilícita de trabajo en violación al Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- La Querellada:

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Incisos (2) y (11) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- La Querellante:

La querellante es una empleada dentro del significado del Artículo 2, Inciso (3) de la Ley.

III.- Jurisdicción de la Junta:

En casos de prácticas ilícitas de trabajo por violación a un convenio colectivo, que envuelvan a patronos no cubiertos bajo la Ley Nacional de Relaciones Obreros-Patronales, el Artículo 7(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico confiere jurisdicción exclusiva a la Junta para entender en los méritos de dichos casos, sin que le afecte ningún medio de ajuste o prevención dispuesto en un convenio colectivo.

Distinto es el caso de patronos cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales sobre los cuales la jurisdicción de la Junta, en casos de violación a un convenio colectivo, no es exclusiva, ya que está sujeta al derecho de traslado a la corte federal, y en los cuales la Junta tiene que aplicar el derecho sustantivo federal.

La querellada y la Unión al no utilizar el procedimiento para la solución de controversia dispuesto en el Artículo VII del convenio colectivo, para resolver sus diferencias durante el primer año de vigencia del convenio, hicieron inoperante al Comité de Quejas y Agravios, creando, por tanto, una situación de excepción a la doctrina de agotamiento de remedios en el convenio, según establecida en el caso de Simmons International LTD., D-92, 2 DJRT 238, 78 DPR 375 (1955).

IV.- La Práctica Ilícita:

La querellada al negarse a otorgarle el puesto de Oficinista I con carácter regular a la querellante, al cual tenía derecho, y otorgarle a otros empleados con menos antigüedad que ella dicho puesto, violó el convenio vigente y, por ende, el Artículo 8, Sección I, Inciso (f) de la Ley.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignados, la prueba documental y el expediente completo del caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b) 29LPRA 70 (1)(b) de la Ley, la Junta expide la siguiente

La querellada, Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que suscribió con la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles cuya vigencia se extiende desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 19 de diciembre de 1976.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:

a) Otorgar a la querellante el puesto de Oficinista I o uno sustancialmente igual con carácter permanente.

b) Compensar a la querellante por la paga dejada de percibir desde la fecha del despido hasta la de su reposición deduciéndole los ingresos obtenidos en otros empleos durante dicho periodo, pero abonándole los intereses legales correspondientes.

c) Fijar y mantener fijados por un periodo no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios conspicuos de su negocio copia del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

d) Notificar al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dentro de diez (10) días siguientes a la fecha de esta Orden qué providencias ha tomado la querellada para cumplir con lo aquí ordenado.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, sus agentes, sucesores, cesionarios y oficiales NOTIFICAN A TODOS SUS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo suscrito con la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, cuya vigencia se extendió desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 19 de diciembre de 1976, específicamente su Sección 8 del Artículo VI que obliga a cubrir plazas, que no afecten ascensos, con empleados temporeros cualificados por orden de antigüedad.

NOSOTROS, ofreceremos a la empleada Sonia Hernández Campos una plaza de carácter permanente como Oficinista I u otra sustancialmente igual y pagaremos por cualquier pérdida de salarios que ella haya sufrido desde la fecha del despido como empleada temporera hasta la de su reposición.

ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES
POR ACCIDENTES DE AUTOMOVILES

POR:

Representante

Título

Fecha:

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADORA

En virtud de un cargo radicado el 12 de diciembre de 1974 por Sonia Hernández, 1/ en lo sucesivo la querellante, se expidió el 27 de enero de 1976 una querrela contra la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóvil, en adelante denominada indistintamente como la querrellada o la administración. 2/ En la referida querrela se le imputa a la querrellada la comisión de una práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en lo sucesivo la Ley.

Específicamente se alega en la querrela que la querrellada es una entidad gubernamental que se dedica a administrar beneficios por incapacidad, muerte o desmembramiento incluyendo la prestación de servicios médico-hospitalarios en casos de accidentes de automóviles y que en tales operaciones utiliza empleados; que la querellante fue empleada de la querrellada; que la querellante era miembro de la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (Independiente), la cual había negociado un convenio colectivo con la querrellada estando el mismo vigente desde el 19 de diciembre de 1973 al 19 de diciembre de 1976; que en o desde el 26 de abril de 1974 la querrellada violó y continúa violando el ante mencionado convenio al negar a la querellante su derecho a un nombramiento regular

Notificada la querrela, la querrellada radicó contestación negando las alegaciones esenciales de la misma. Afirmativamente alegó que la querellante no agotó los remedios contractuales y que por lo tanto esta Junta carece de jurisdicción. 3/

A los fines de dilucidar las alegaciones de dicha querrela se ordenó la celebración de una audiencia pública para el día 3 de marzo de 1976 ante la que suscribe quien fue designada por el Presidente de la Junta. 4/ Tras varias suspensiones, 5/ la audiencia se celebró el 17 de mayo de 1976.

En el curso de la audiencia efectuada, todas las partes comprendidas en el procedimiento tuvieron amplia oportunidad de presentar prueba testimonial y documental en apoyo de sus respectivas contenciones. La partes querrellada no presentó evidencia testimonial ni documental alguna limitándose a reafirmar que la Junta carecía de jurisdicción por no haberse agotado los remedios contractuales y a contrainterrogar los testigos de la querellante. Se les concedió a ambas partes un término de veinte (20) días a partir de que la transcripción de la audiencia estuviere preparada para radicar memoriales simultáneos. La transcripción se entregó a las partes el 26 de mayo de 1976. El 15 de junio, fecha límite de entrega de los memoriales, la querrellada se comunicó con la que suscribe y le solicitó se extendiera el término de radicación.

1/ J-1

2/ J-2

3/ J-7

4/ J-6

5/ Véase Exhibits J-8, J-9; J-20, J-21; J-24, J-25; J-28, J-29.

En vista de esta solicitud, se le concedió a ambas partes hasta el viernes 18 de junio. La querellante radicó su memorial en el término señalado mientras que la querellada optó por no hacerlo.

A base del expediente completo del caso y tomando en cuenta toda la evidencia testifical y documental aportada durante la audiencia, la suscribiente hace las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS

I.- La Querellada:

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóvil es una entidad gubernamental que se dedica a administrar beneficios por incapacidad, muerte o desmembramiento incluyendo la prestación de servicios médico-hospitalarios en casos de accidentes de automóviles y en dicha actividad utiliza los servicios de empleados. 6/

II.- La Querellante:

Sonia Hernández fue empleada de la querellada desde el 26 de marzo de 1973 hasta el 25 de abril de 1974 y era miembro de la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (Independiente). 7/

III.- El Convenio Colectivo:

El 19 de diciembre de 1973, la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóvil negoció y firmó un convenio colectivo con la Unión de Empleados de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, el cual continúa vigente hasta el 19 de diciembre de 1976. 8/

IV.- Los Hechos:

El convenio colectivo mencionado anteriormente incluía la siguiente cláusula pertinente a la presente controversia

"ARTICULO VI

CLASIFICACIONES"

"Sección 1. Los empleados incluidos en la unidad apropiada se clasifican como regulares y temporeros...

"Sección 5. Empleados temporeros son aquellos que se emplean para realizar labores durante un período que no excederá de noventa (90) días laborables en puesto determinado. La Administración tiene derecho a ordenar la cesantía de estos empleados dentro del término de su nombramiento sin que tal acción dé lugar a querrela alguna ante los organismos establecidos por este convenio colectivo para la solución de esta controversias."

6/ Admitido por la querellada en su contestación.

7/ Admitido por la querellada en su contestación; véase T.O. 17, 24.

8/ Id.

"Sección 8. Los empleados temporeros se mantendrán en una lista de elegibles por antigüedad. Cuando surjan plazas personas cualificados. Luego de cubiertas todas las oportunidades de ascensos, la vacante que se cree y que no afecte ascenso alguno será cubierta por los empleados temporeros cualificados por orden de antigüedad.

Si la Administración decide no llenar alguna vacante que surja dentro de la unidad apropiada deberá notificar las razones para ello a la unión dentro de 10 días calendarios siguientes a su decisión. Si la unión no está de acuerdo con la decisión, someterá el asunto directamente al procedimiento de arbitraje."

"Sección 10. En caso de que un empleado haya trabajado como temporero, este tiempo le será acreditado a su período probatorio de surgir alguna oportunidad de un puesto regular que sea similar al que desempeñaba temporeramente. Todo empleado, si está temporero por más de tres meses en una posición similar a la que va a ocupar, no conllevará período probatorio (Subrayado nuestro)

Para el 26 de marzo de 1973 la querellante fue contratada por la querellada para prestar servicios de oficinista I como empleada temporera, según el Artículo 6, Sec. 5 del convenio colectivo. 9/ Originalmente se firmó el contrato por tres (3) meses, es decir del 26 de marzo hasta el 26 de junio de 1973. 10/

Al vencimiento de ese primer contrato, la querellante continuó trabajando como Oficinista I en base a contratos temporeros, que le fueron renovados mensualmente, hasta el mes de octubre de 1973 cuando los empleados de la querellada decretaron un paro huelgario. 11/ Una vez terminada la huelga y habiéndose firmado, el 19 de diciembre de 1973, el convenio colectivo, la querellada nombró nuevamente a la querellante a su puesto efectivo al 26 de diciembre de ese mismo año. 12/ Sucesivamente se fue renovado este contrato mensualmente hasta el 25 de abril de 1974. 13/ El 18 de abril de 1974 la querellada, mediante memorando firmado por el Sr. Concepción de Jesús, le notificó a la querellante que el contrato que vencía el

9/ Exhibit P-1 carta enviada a Querellante firmada por José Hernández, Director Servicios Administrativos y Personal.

10/ T.O. P-12; Exhibit P-1, contrato firmado por el Sr. Leopoldo Mercado Santini, Director Ejecutivo Interino.

11/ T.O. 12, 15

12/ T.O. 14-15

13/ Exhibit P-1; T.O. p. 13-14. No se presentaron en evidencia copias de los contratos firmados del 26 de enero al 25 de febrero de 1974, y del 26 de febrero al 25 de marzo de ese mismo año, por no tenerlas disponibles la parte querellante. Sin embargo, la querellada admitió que estos contratos existieron. Véase T.O. p. 40.

25 de abril de 1974 no le sería renovado. 14/ La querellante, quien se hallaba hospitalizada desde el 10 de abril de 1974, se enteró de la acción tomada por la querellada al salir del hospital el 22 de abril de 1974. 15/ Ya que era miembro de la unión y estaba cubierta por el convenio colectivo, procedió a comunicarse con la Presidenta de esa organización, la Sra. Elba Vallés, en referencia a su caso. 16/ La Sra. Vallés ya tenía conocimiento de que la querellante se iba a renovar el contrato y se había comunicado con el Sr. Hernández, Director de Personal de la querellada, en relación a la querellante y a otra empleada bajo la misma situación. 17/ Le comunicó el Sr. Hernández que se negaba a ofrecerle una plaza a la querellante por la alegada razón de que ésta no era eficiente y que se habían recibido quejas de ella. 18/ La Presidenta de la unión le planteó al Director de Personal que la propia actuación de la querellada al renovar el contrato temporero a la querellante en ocho ocasiones, demostraba que el trabajo de esta última era eficiente y que estaba calificada para ocupar una plaza regular. El Sr. Hernández acordó con la Sra. Vallés que iba a consultar el caso con los abogados de la Administración para ver que se podía conseguir para estas dos empleadas. 19/ Cuando esto sucedió, la Sra. Vallés se comunicó con la querellante y concertó una reunión con el Sr. Hernández, en el cual iban a estar ambas presentes. En esta reunión el Sr. Hernández informó de sus gestiones en favor de la querellante por conseguirle una plaza temporera. 20/ La querellante a este respecto declaró que ella se negó a esto ya que ella creía tener derecho a una plaza permanente. 21/ Por otro lado, la Sra. Vallés expresó que la querellante estuvo de acuerdo inicialmente con la posición del Sr. Hernández pero que luego le indicó no estar de acuerdo. 22/ Concluimos que la querellante expresó su desconformidad con la posibilidad de un trabajo temporero. Las gestiones del Sr. Hernández nunca se concretaron realmente en un oferta oficial de una plaza ya sea de carácter temporero o permanente. 23/ Sin embargo se le concedió nombramiento regular a varios empleados con menos antigüedad que la querellante. 24/

Se ofreció evidencia a los efectos de demostrar el por qué no se recurrió al arbitraje. La Sra. Vallés declaró que luego de haberse discutido el caso de la querellante en varias ocasiones con el Sr. Hernández, éste, en una ocasión se negó a darle la oportunidad, a lo que ésta entonces sugirió la posibilidad de recurrir al Comité de Quejas y Agravios.

14/ Exhibit P-1

15/ T.O. 17-18

16/ T.O. 17

17/ T.O. 24, 25

18/ T.O. 24, 25

19/ T.O. 24, 25-26. En cuanto a la otra empleada se le dio la oportunidad de una plaza de carácter temporero y con posterioridad se le concedió la permanencia.

20/ T.O. 26. Esta reunión se celebró con posterioridad al 22 de abril de 1974. La querellante expresó "bastante tiempo después por que yo me quedé en mi casa descansando por orden médica." T.O. p-18

21/ T.O. 18, 20

22/ T.O. 26

23/ T.O. 19-20, 38

24/ T.O. 35

Fue entonces que la querellada se comprometió a conseguirle un puesto temporero. 25/ Se presentó en evidencia copia de la minuta de la reunión celebrada el 20 de enero de 1975 en la cual se encontraban presentes representantes de la Unión, y la querellada. La Presidenta de la Unión estuvo presente en ésta y declaró sobre lo allí acontecido. Se leyó de la minuta de la reunión lo referente al caso de la querellante:

"Se acordó que no se llevaría ante el Comité de Quejas y Agravios porque la Administración se comprometió con que se le daría la próxima oportunidad que surgiese como Oficinista, con una clasificación temporera y luego de ella pasar ese período temporero, pasaría a ocupar el primer puesto de la lista de antigüedad de los temporeros." 26/

Este puesto temporero ofrecido como parte del compromiso nunca se le concedió a la querellante porque según se le informó a la Sra. Vallés, la querellante le había faltado el respeto a la secretaria del Sr. Hernández. 27/

En ningún momento el Sr. Hernández le planteó a la unión que era tarde, de acuerdo al convenio para recurrir al Comité de Quejas, 28/ ni se objetó a la no utilización de los procedimientos provistos por el convenio. 29/

En adición al compromiso antes mencionado, los procedimientos de Quejas y Agravios establecidos por el convenio colectivo no fueron utilizados para ningún caso, sino hasta después de casi un año de la vigencia del convenio colectivo. A estos efectos el récord revela:

"R. Bueno pues como le estaba explicando, ese primer año la unión y la Administración no recurrió a eso, a ese, a esos procedimientos que establece el convenio del Comité de Quejas Arbitraje, y cuando se utilizó por primera vez que fue casi al año un arbitraje acelerado que tampoco se siguió los procedimientos del convenio. O sea, todo se resolvía nos reuníamos ambas partes, y con los abogados de ambas partes y así era que se resolvían las controversias..." 30/

V.- Análisis:

La Alegada Falta de Jurisdicción:

Al iniciarse la audiencia, el abogado de la querellada sometió a la consideración de la suscribiente un planteamiento de derecho, ya previamente señalado al radicarse

<u>25/</u>	T.O.	34
<u>26/</u>	T.O.	37-38
<u>27/</u>	T.O.	35
<u>28/</u>	T.O.	34
<u>29/</u>	T.O.	31
<u>30/</u>	T.O.	28

la contestación a la querrela. En síntesis, la querellada sostiene que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico no debía asumir su jurisdicción en el caso del epígrafe debido a que la querellante no había seguido el procedimiento fijado por el convenio colectivo suscrito entre la Querellada y la Unión, no habiendo agotado todos los remedios procesales provistos por el convenio.

La tesis sustentada por la querellada a este respecto debe prevalecer. La Ley impone a la Junta la obligación de establecer razonable reglamentación del ejercicio de los derechos y del cumplimiento de las obligaciones de las partes en los convenios colectivos, a fin de lograr las normas públicas del estatuto. Y este organismo cuasi-judicial ha sostenido consistentemente que la mejor forma de lograr las normas públicas anteriormente expuestas es mediante el estímulo a patronos y organizaciones obrera para que zanjen sus diferencias a través de los mecanismos establecidos en los convenios colectivos.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T. CA-137 (1975) reiteró una vez más esta doctrina. Señaló el Tribunal:

"Para que nuestro ordenamiento de derecho laboral esté informado por ese pensamiento consistente y sistemático al cual todo ordenamiento jurídico aspira, es necesario concluir que cuando existe un convenio colectivo y dicho convenio contiene cláusulas para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales"
(énfasis suplido)

Como primer instrumento de análisis en este tipo de casos, es de rigor considerar si la controversia presente, de su faz está controlada por el convenio y si tiene que mandatoriamente ser dilucidada a través del mecanismo de arbitraje. De una lectura del Artículo VI del convenio colectivo vigente se desprende una respuesta afirmativa. Al igual que los tribunales, nuestra función consiste no en entrar en los méritos de la querrela, sino en resolver si esta última está cubierta o no por el convenio. Como señalara el Tribunal Supremo Federal en el caso de United Steelworkers of America v. American Mfg. Co. 363 US 564 (1960): (p. 567-68). 31/

"...The function of the court is very limited when the parties have agreed to submit all questions of contract interpretation to the arbitration. It is confined to ascertaining whether the party seeking arbitration is making a claim which on its face is governed by the contract. Whether the moving party is right or wrong is a question of contract interpretation for the arbitrator. In these circumstances the moving party should not be deprived of the arbitrator's judgment, when it was his judgment and all that is connotes that was bargained for."

31/ Vease Pérez v. A.F.F. 87 DPR 118 (1963), que incorpora esta doctrina en nuestra jurisdicción.

El convenio colectivo en su Artículo VI dispone en cuanto a los empleados temporeros:

"... Luego de cubiertas todas las oportunidades de ascensos, la vacante que se cree y que no afecte ascenso alguno será cubierta por los empleados temporeros cualificados por orden de antigüedad..."

"... Si la administración decide no llenar alguna vacante que surja dentro de la Unidad Apropiada deberá notificar las razones para ello a la unión dentro de diez días calendario siguientes a su decisión. Si la unión no está de acuerdo con la decisión, someterá el asunto directamente al procedimiento de arbitraje."

Los hechos en este caso demuestran que surgieron varias vacantes con posterioridad a la terminación del contrato de la querellante, y que estas fueron llenadas por empleados con menos antigüedad que la querellante. Según la prueba desfilada no hubo una notificación inicial de parte de la querellada sobre la decisión de no reemplazar en estas vacantes a la querellante. Por el contrario quien tomó la iniciativa fue la unión en representación de la querellante. El convenio colectivo en este artículo guarda silencio sobre el término que tiene la unión para someter el asunto directamente a arbitraje.

En Buena Vista Dairy Inc. v. J.R.T. 94 DPR (1967) el Tribunal Supremo expresó que salvo pacto en contrario, seis meses es un período demasiado largo para recurrir de la determinación unilateral del patrono al Comité de Quejas y Agravios.

Dado el giro que tomó este caso a ese nivel, y el procedimiento que se siguió con miras a una solución, se presenta una cuestión procesal en esta etapa del caso. Es decir se plantea la posibilidad de si todavía procede recurrir al procedimiento de Quejas y Agravios, o si por el contrario sería tardío el hacerlo. Se presenta también un elemento adicional que es el "estoppel," a los efectos de resolver si la querellada está impedida por su conducta y su oferta de solucionar la controversia, de alegar que es tardía la reclamación para el arbitraje.

Aún cuando estos posibles planteamientos están presentes, es el árbitro y no este organismo quien tiene la facultad de resolverlos. Así lo expresó el Tribunal Supremo Federal en el caso de John Wiley & Sons. v. Livingston 376 US 543 (1969) p. 557-59. 32/

"... Once it is determined... that the parties are obligated to submit the subject matter of a dispute to arbitration, 'procedural' questions which grow out of the dispute and bear on its final disposition should be left to the arbitrator. Even under a contrary rule, a court could deny arbitration only if it could confidently be said not only that a claim was strictly 'procedural' and therefore within the purview of the court,

32/ Véase además Local 12934 v. Daw Corning Corp. 80 LRRM (1972); Meat Cutters Local 405 v. Tennessee Dressed Beef 428 F 2d 797 (1970).

but also that it should operate to bar arbitration altogether, and not merely limit or qualify an arbitral award... Reservation of 'procedural' issues for the courts, would... not only create the difficult task of separating related issues, but would also produce frequent duplication of effort. We think it best accords with the usual purpose of an arbitration clause and with the policy behind federal labor law to regard procedural disagreements not as separate disputes but as aspects of the dispute which called the grievance procedures into play. (énfasis suplido)

De todo lo anterior resulta claro que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico carece de jurisdicción sobre la controversia planteada en el caso del epígrafe. En consecuencia, el planteamiento de la querellada al iniciarse la audiencia -- reservado por la Oficial Examinadora para ser discutido en el Informe -- es meritorio. Es por esta razón que esta Junta no debe dirimir si hubo o no una violación de convenio colectivo por parte de la querellada.

CONCLUSIONES DE DERECHO

A base de los hechos que surgen del expediente del caso, la suscribiente hace las siguientes Conclusiones de Derecho:

I.- La Querellada:

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóvil es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Inciso (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- La Querellante:

La querellante es una empleada dentro del significado del Artículo 2, Inciso (3) de la Ley.

III.- La Práctica Ilícita:

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico no debe asumir jurisdicción en el caso del epígrafe y por lo tanto no está en posición de concluir si se cometió la alegada práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (1) Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

RECOMENDACION

A base de las conclusiones de Hecho y de Derecho expuestas precedentemente, la suscribiente recomienda que se desestime en su totalidad la Querella radicada en el caso del epígrafe contra la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóvil.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de junio de 1976.

Celinita Romany Arrillaga
Oficial Examinadora

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,	'	'	
	'	'	
Peticionaria	'	'	
	'	'	
v.	'	'	
Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles,	'	Núm. O-77-450	Revisión
	'	'	
Demandada.	'	'	
	'	'	

Opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado señor Negrón García

San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo de 1978.

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico nos solicita que pongamos en vigor una orden que dictara el 20 de julio de 1977 contra la demandada Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (A.C.A.A.).(1)

Expongamos una síntesis de los hechos relevantes no contradichos. El 26 de marzo de 1973, la señora Sonia Hernández Campos fue contratada por la demandada como Oficinista I para prestar servicios temporales durante un período de tres meses, esto es, hasta el 25 de junio. Al vencimiento de este contrato continuó desempeñándose en las mismas funciones a base de contratos temporeros mensualmente hasta octubre mes en que los empleados de la agencia decretaron un paro huelgario. La huelga terminó el 19 de diciembre de 1973, y como consecuencia de la misma la demandada suscribió en dicha fecha un convenio colectivo con la Unión que agrupaba a los empleados en huelga. El día 26 de ese mes la señora Hernández fue de nuevo temporalmente contratada. Tal contrato le fue renovado mensualmente hasta que en 22 de abril de 1974 advino en conocimiento (2) del memorando del día 18 en que A.C.A.A. le notificaba que su contrato -vencedero el 25 de abril- no le sería extendido. Como miembro de la Unión que representaba a los empleados de la agencia, y estando cubierta por las disposiciones del convenio (3) colectivo

(1) Nuestra jurisdicción para entender en tal petición emana del Art. 9 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. (29 L.P.R.A. sec. 70 (2) (a)).

(2) Por haber estado hospitalizada desde el día 10 de abril de 1974 al día 22.

(3) La violación de los términos de un convenio colectivo constituye una práctica ilícita de trabajo bajo las disposiciones de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. (29 L.P.R.A., 69 (1) (f)).

vigente, notificó lo sucedido a la presidenta de la unión quien le informó que tan pronto supo de la decisión se comunicó con el Director de Personal de la demandada para discutir su caso -y el de otra empleada en igual situación- y que éste había quedado en realizar gestiones al respecto, las cuales le informaría en futura ocasión. Cabe mencionar que a pesar de que el convenio colectivo vigente desde el mes de diciembre de 1973, contenía un mecanismo especial para la dilucidación de querellas entre las partes, el mismo no fue utilizado durante los primeros meses ya que las disputas se resolvían de manera informal en discusiones que sostenían miembros de la Unión representantes del patrono.

En reunión celebrada días después, el Director de Personal informó a la Presidenta y a la señora Hernández que estaba tratando de conseguir una plaza temporera; ésta de inmediato manifestó su incoformidad de aceptarla. Con el transcurso de los días, las gestiones del Director de Personal no se concretaron en oferta formal de un puesto de carácter temporal o permanente; sin embargo se le embargo se le extendieron nombramientos regulares a varios empleados temporales de menor antigüedad en la agénica que la señora Hernández.

Fundándose en los anteriores hechos, el día 12 de diciembre de 1974, aproximadamente ocho meses después, la señora Hernández radicó ante la peticionaria un cargo de práctica ilícita de trabajo imputándole a la demandada haber violado el Art. VI del convenio colectivo vigente. (4) Luego de la investigación de rigor, la peticionaria expidió querrela contra la A.C.A.A., haciéndose eco del señalamiento de la querellante al efecto de que la demandada había violado el convenio colectivo y por ende cometió una práctica ilícita de trabajo vedada por nuestra legislación laboral.

(4) Estuvo en vigor desde el el 19 de diciembre de 1973 hasta el 19 de diciembre de 1976. En lo pertinente el Art. VI disponía las siguientes cláusulas en las cuales la empleada basó su cargo:

"Sección 5. Empleados temporeros son aquellos que se emplean para realizar labores durante un período que no excederá de noventa (90) días laborables en un puesto determinado. La Administración tiene derecho a ordenar la cesantía de estos empleados dentro del término de su nombramiento sin que tal acción de lugar a querrela alguna ante los organismos establecidos por este convenio colectivo para la solución de controversias.

Sección 8. Los empleados temporeros se mantendrán en una lista de elegibles por antigüedad. Cuando surjan plazas de nueva creación se cubrirán mediante el ascenso de las personas cualificadas. Luego de cubiertas todas las oportunidades de ascensos; la vacante que se cree y que no afecte ascenso alguno será cubierta por los empleados temporeros cualificados por orden de antigüedad.

Si la Administración decide no llenar alguna vacante que surja dentro de la unidad apropiada deberá notificar las razones para ello a la Unión dentro de los 10 días calendarios siguientes a su decisión. Si la Unión no está de acuerdo con la decisión, someterá el asunto directamente al procedimiento de arbitraje."

En la vista, la agencia, como única defensa afirmativa alegó que debido a que la querellante no había agotado los remedios provistos en el convenio colectivo para la ventilación de querellas, la Junta carecía de jurisdicción para entender en la misma. La Oficial Examinador que presidía acogió tal planteamiento y en su Informe recomendó a la Junta que se declarara sin jurisdicción. La peticionaria no coincidió con tal recomendación, y luego de analizar el caso, emitió una Decisión y Orden declarando con lugar la querella. (5) No habiéndose cumplido, la Junta acude ante nos para que le demos virtualidad a su mandato.

En su comparecencia la demandada opone el mismo fundamento original ante la Junta de que ésta carece de jurisdicción, y en la alternativa aduce, que del expediente no surge evidencia alguna demostrativa de la alegada violación al convenio colectivo.

Discutiremos el primer planteamiento. La jurisdicción de la Junta para entender en casos que envuelvan prácticas

(5) La orden de la Junta dispone lo siguiente:

"1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que suscribió con la Unión de Empleados de la Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles cuya vigencia se extiende desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 19 de diciembre de 1976.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:

a) Otorgar a la querellante el puesto de Oficinista I o uno sustancialmente igual con carácter permanente.

b) Compensar a la querellante por la paga dejada de percibir desde la fecha del despido hasta la de su reposición deduciéndole los ingresos obtenidos en otros empleos durante dicho período, pero abonándole los intereses legales, correspondientes.

c) Fijar y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios conspicuos de su negocio copia del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

d) Notificar al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dentro de diez (10) días siguientes a la fecha de esta Orden qué providencias ha tomado la querellada para cumplir con lo aquí ordenado."

ilícitas de trabajo es exclusiva, (6) y le ha sido expresamente conferida por el Art. 7 (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A., sec. 68 (a), que dispone lo siguiente:

"La Junta tendrá facultad según se dispone más adelante en la presente, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas del trabajo que se enumeran en el artículo 8. Esta facultad será exclusiva, y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención." (7)

(Subrayado nuestro).

Con tal lenguaje el Poder Legislativo quiso resaltar el hecho de que la jurisdicción primaria y exclusiva sobre estas controversias, pertenece a dicho foro y no será afectada por ningún otro medio de ajuste o prevención.

(6) J.R.T. v. Línea Suprema, Inc., 89 D.P.R. 840, 846 (1964) U.T.I.E.R. v. J.R.T., 99 D.P.R. 512 (1970); Fernández Demetrio, "La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y el Sector Público", 43 Rev. Jur. U.P.R. 295, 407-414.

(7) La Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales (Ley Taft-Harley) contiene un precepto análogo en su artículo 10 (a). (29 U.S.C.A. sec. 160 (a)). Bajo tal disposición la Junta Nacional ha decidido que la existencia de un procedimiento de arbitraje en un convenio colectivo, no la priva de jurisdicción para entender en un caso de práctica ilícita de trabajo, a pesar de que la parte que acuda ante ella no haya utilizado tal procedimiento. Flasco Mfg. Co., 162 N.L.R.B. 611 footnote 13, 64 L.R.R.M. 1077 (1967); Woodlawn Farm Dairy Co., 162 N.L.R.B. 48, 63 L.R.R.M. 1495 (1966); Great Dane Trailers, Inc. 150 N.R.B. 438, 439, 58 L.R.R.M. 1097 (1964); Cloverleaf Division of Adams Dairy Co. 147 N.L.R.B. 1410, 1415-16, 56 L.R.R.M. 1321 (1964). Esta posición ha sido sostenida por los tribunales federales. N.L.R.B. v. Strong, 393 U.S. 357 (1969); N.L.R.B. v. C and C Plywood Corp., 385 U.S. 421 (1967) Carey v. Westinghouse Electric Corp., 375 U.S. 261 (1964); Smith v. Evening News Assn., 371 U.S. 195, 197-198 (1962); Teamsters Local 174 v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95 (1962); N.L.R.B. v. Brotherhood of Railway, Airline and Steam Cl., 498 F. 2d 1105, 1109 (1974) N.L.R.B. v. Chase Manufacturing Company, 492 F. 2d 1302 (1974); Office and Professional Emp. Int. U., Local 425 v. N.L.R.B., 419 F. 2d 314; Lodge 743, Int. Ass'n. of Mach v. United Aircraft Corp., 337 F. 2d 5 (1964); N.L.R.B. v. Hershey Chocolate Corp., 297 F. 2d 286 (1961).

No obstante, es significativo señalar que bajo dicha ley federal -distinto a Puerto Rico- la violación de un convenio colectivo no es una práctica ilícita de trabajo, por lo que una parte no puede acudir a la Junta Nacional para vindicar sus derechos en caso de una violación. En el ámbito federal, la infracción de convenio constituye una mera violación de contrato sujeta a la jurisdicción de los tribunales de acuerdo a lo dispuesto en la sección 301 de la mencionada Ley Taft-Harley (29 U.S.C.A. Sec. 185). Republic Steel Corp. v. Maddox, 379 U.S. 650 (1966); Charles Dowd Box Co. v. Courtney, 368 U.S. 502 (1962); Textile Workers v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448 (1957); Volkswagen Inc. v. Puerto Rico Labor Relation Board, 454, F. 2d 38 (1972). En este contexto es que los tribunales no la Junta Nacional, aplican con rigurosidad la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. Republic Steel Corp., supra.

A pesar de la existencia de esa norma, la propia Junta en aras de que sus funciones se ajusten a los propósitos cardinales de la Ley de Relaciones del Trabajo -paz industrial mediante el fomento de prácticas y procedimientos de negociación colectiva- ha adoptado la doctrina de agotamiento de los remedios contractuales. La misma consiste en negarse a entender e intervenir en casos de violación de convenios cuando las partes no han extinguido los remedios que han provisto en tal documento, para la solución de sus problemas. El fundamento para este proceder lo expuso adecuadamente dicho foro en su decisión de Simmons Int. Ltd. D-92, 2 D.J.R.T. 238, confirmado en 78 D.P.R. 375 (1955), del siguiente modo:

"La política pública expresada por la Legislatura de Puerto Rico en nuestra Ley subraya la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz hacia la consecución de la paz industrial. Consideramos que la solución de mutuo acuerdo por las partes de disputas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación de un convenio colectivo es algo altamente deseable. Tales medidas pueden concebirse como la culminación del proceso de la negociación colectiva. Su adopción y aplicación elimina fricciones y conflictos que generalmente suelen afectar las relaciones de las partes y, por ende, la paz industrial. Alentar tales prácticas es en la realidad estimular la negociación colectiva. Debe considerarse, además, que cuando las partes incorporan medidas de esta naturaleza en un convenio han seleccionado el método que en su criterio resulta más apropiado para resolver las controversias que puedan surgir a la luz del contrato. Tales acuerdos deben ser respetados. Por tales razones, esta Junta, cumpliendo con el propósito legislativo, generalmente no entiende en casos de violación de convenio cuando las partes no han agotado los remedios que el mismo ofrece para la solución de tales problemas...."

No obstante su adopción, siguiendo el pronunciamiento antes transcrito, la Junta no la ha aplicado inflexiblemente, y en circunstancias extraordinarias, por vía de excepción, ha asumido jurisdicción en casos en que no se han agotado los mecanismos de agravios dispuestos en un convenio. Entre dichas circunstancias -que merecen nuestra aprobación- se encuentran las siguientes: a) cuando el propio convenio colectivo deja a la discreción de las partes la opción de utilizar o no los remedios que se proveen en el mismo para la ventilación de las querellas: José Ramón Quiñones, h.n.c. Radioemisora Wapa, D-105, 2 D.J.T. 430 (1954); b) cuando una parte querellada no ha alegado, levantado ni probado en la vista que el querellante no ha agotado los remedios contemplados en el convenio para la dilucidación de querellas: Hermanos Marqués, D-151, D.J.R.T. 38 (1956); Simmons International supra, razonamiento aceptado por este Tribunal en J.R.T. v. Simmons International, 78 D.P.R. 375 (1955); c) cuando una Unión como protesta a una violación del convenio colectivo por parte del patrono, lo infringe a su vez con actuaciones prohibidas por el mismo (decretando huelga ilegal): Unión de Trabajadores de la Santurce Soda Water, D-245, 4 D.J.R.T. 239 (1961); d) cuando una de las partes ha hecho caso omiso a los requerimientos de la otra de que se someten las disputas del Comité de Quejas y Agravios: Sociedad Celia Ferrari, D-240, 4 D.J.R.T. 182 (1961); P.R. Stamping Co., Inc., D-219, 3 D.J.R.T. 1054 (1960);

The Teamsters, D-263, 4 D.J.R.T. 468 (1962); e) cuando luego de surgir una controversia por la violación del convenio por parte del patrono, la misma es sometida al comité de quejas y agravios compuesto por 4 miembros, 2 representantes de cada parte y surge un impasse respecto a la solución de la controversia y en cuanto al nombramiento de un quinto miembro: J.R.T. v. McConnie, D-383, 94 D.P.R. 484 (1976).

Resulta oportuno aclarar que nuestra reciente decisión en San Juan Mercantile Corp. v. J.R. T., 104 D.P.R. 86 (1975) no opera en contra de lo anteriormente expuesto, ya que el lenguaje utilizado (8) más bien describe lo que al presente continúa siendo una sabia norma de política pública que debe ser observada por la Junta. No tiene el efecto de privarle de su jurisdicción primaria sobre empresas no sujetas a la Ley Nacional federal para prevenir y remediar las prácticas ilícitas de trabajo enumeradas en el artículo 8 de la ley, máxime ante el Texto claro de que su jurisdicción primaria sobre empresas no sujetas a la Ley Nacional federal para prevenir y remediar las prácticas ilícitas de trabajo enumeradas en el artículo 8 de la ley, máxime ante el texto claro de que su jurisdicción no será afectada por cualesquiera otros medios de ajuste o prevención.

Teniendo en mente esta perspectiva, pasemos a analizar si en el caso de autos existían circunstancias que ameritasen que la Junta se apartara de la doctrina de agotamiento de remedios contractuales.

Surge que la demandada es una instrumentalidad gubernamental, cuyos empleados decretaron una huelga, y como consecuencia se firmó un convenio colectivo, que entre sus cláusulas proveía remedios compulsorios para la solución de controversias. Así las cosas, escasamente al comienzo de su vigencia nace la disputa que hemos descrito. En ese momento ninguna de las dos partes realiza esfuerzo por darle virtualidad a los remedios para dirimir agravios contemplados en el convenio, sino que por el contrario, siguiendo la costumbre de antes, trataron el asunto de manera informal.(9) Ante esta situación el único camino rápido y efectivo para la Junta vindicar los derechos de la empleada sobre la conducta de la Unión y el patrono era a través de su intervención directa. Concluir lo contrario, sería debilitar la seriedad, eficacia y utilidad de dicho foro y el convenio recientemente suscrito, vulnerándose dualmente y en grado mayor el mismo. Resulta frágil y tardía la posición de la A.C.A.A. tratando de obviar la jurisdicción de la Junta, bajo pretexto de revertir y agotar los trámites de un arbitraje que no invocó cuando pudo haberlo hecho. No estamos en este caso frente a circunstancias extraordinarias que ameritasen abstención discrecional de la Junta. El ejercicio de su jurisdicción en ley era la única alternativa compatible con el descargo de su encomienda.

(8) La allí querellada era una entidad envuelta en el comercio interestatal, y tanto la Junta como este Tribunal, venían obligados a aplicar las normas de derecho sustantivo federal.

(9) El Artículo VII, inciso (B9) dispone:

"La Administración, los representantes de la Unión, el Comité de Quejas y Agravios y el Arbitro no tendrán autoridad para renunciar, modificar o enmendar las disposiciones de este convenio colectivo."

Finalmente, el examen del expediente administrativo y la evidencia desfilada no contradicha refleja fehacientemente que la demandada violentó los términos del convenio extendiendo nombramientos regulares a varios empleados temporales de menor antigüedad en la agencia que la señora Hernández.

Se dictará Sentencia poniendo en vigor la orden de la Junta fechada 20 de julio de 1977.

(Fdo) Antonio S. Negrón García
Juez Asociado

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,	‘	‘
Peticionaria,	‘	‘
v.	‘	‘
	Núm. 0-77-450	Revisión
Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles,	‘	‘
Demandada.	‘	‘

SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo de 1978.

Por los fundamentos expuestos en la Opinión que antecede, la cual se hace formar parte integrante de la presente, se dicta Sentencia poniendo en vigor la orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico fechada 20 de julio de 1977 contra la demandada Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (A.C.A.A.)

Así lo pronunció y manda el Tribunal y certifica el Secretario. Los Jueces Asociados señores Martín y Díaz Cruz concurren en el resultado sin opinión. El Juez Asociado señor Rigau no intervino.

(Fdo.) Ernesto L. Chiesa
Secretario