

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
San Juan, Puerto Rico

EN EL CASO DE:

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE PUERTO RICO

- y -

AUTORIDAD METROPOLITANA  
DE AUTOBUSES

CASO NUM. CA-5547

D-789

Ante: Lic. Alejandro Torres Rivera  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Leonardo Llequis  
Sr. José A. Salas  
Sr. Manuel Derieux  
Sr. Jesús Manzano  
Por la Hermandad

Lic. Gladys J. Ramos  
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado el día 25 de junio de 1976 por el Sr. Miguel A. Rodríguez, Asesor Legal de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, expidió querrela en el caso de epigrafe.

En la mencionada querrela se le imputa a la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante la querrellada, haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8(2)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

La audiencia pública para ventilar las alegaciones contenidas en la querrela se celebró durante los días 12 de abril de 1977 y 9 de mayo de 1977 ante el Oficial Examinador designado por el Presidente de la Junta, Lic. Alejandro Torres Rivera.

En la querella se alega sustancialmente que durante el período a que se refieren los hechos existía un convenio colectivo suscrito entre las partes cuya vigencia era desde el 1.º de julio de 1972 hasta el día 30 de junio de 1975. El convenio proveía para su renovación automática día a día conforme a los términos del Artículo XVIII. Se alega, además, que el día 8 y 9 de junio de 1976, la unión querellada respaldó el paro decretado por unos despachadores del Terminal de Capetillo en alegada protesta contra un supervisor de nombre Luis A. Santiago; que dicho paro interrumpió los servicios de transportación de pasajeros que ofrece la querellante, ocasionando ésto, pérdidas económicas y daños a la propiedad. Finalmente se alega que dicha conducta viola los términos del convenio colectivo en su Artículo XXVII relativo al mecanismo de Quejas y Agravios.

La querellada fue notificada del Cargo, Querella, Aviso de Audiencia y señalamientos posteriores previos al inicio de la audiencia formal.

La querellada sometió el día 7 de febrero de 1977 "Contestación a la Querella" y "Enmienda a la Contestación" el día 10 de febrero de 1977. En la contestación a la querella se limitó a admitir los párrafos 1 y 2 de la querella negando los párrafos 3, 4, 5, 6 y 7. En la Enmienda a la Contestación se circunscribe esencialmente a levantar como defensa afirmativa el que la querella no imputa la comisión de una práctica ilícita en la medida de que el convenio colectivo no tiene cláusula de no-huelga.

Al concluir la vista del caso, el Oficial Examinador concedió a las partes el beneficio--si así deseaban ejercitarlo de someter memorandos sosteniendo sus posiciones dándoles un término de cinco (5) días a partir de la transcripción del récord taquigráfico. Pasados dichos 5 días a partir de la fecha en que le fuera notificada a las partes que el récord estaba transcrito, no obra en el expediente formal memorando alguno, por lo cual se entiende que las partes renunciaron al beneficio concedídoles.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas en este caso y no encontrando que se cometiera error perjudicial alguno a las partes, por la presente las confirma.

Luego de considerar la prueba documental sometida, el récord de los procedimientos y todos los documentos que forman el expediente completo del caso, la Junta modifica en parte el Informe del Oficial Examinador y formula las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- La Querellada:

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico es una organización obrera que representa trabajadores a los fines de la negociación colectiva.

##### II.- La Querellante:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una corporación pública que se dedica a proveer servicios de transportación de pasajeros y en cuyas operaciones utiliza empleados.

##### III.- El Convenio Colectivo:

Entre las partes medió una relación contractual -- Convenio Colectivo -- cuya vigencia se extendía desde el día 1ro. de julio de 1972 hasta el día 30 de junio de 1975. Conforme dicho convenio colectivo, el mismo tenía una renovación automática de día a día a partir de la fecha de su vencimiento.

Dicho convenio colectivo crea en su Artículo XXVII un Comité de Quejas y Agravios cuyos incisos pertinentes se transcriben más adelante.

##### IV.- Los Hechos del Caso:

Allá para el día 8 de junio de 1976 en horas de la tarde, el señor Luis Antonio Santiago realizaba su recorrido de supervisión. Al observar que había un cúmulo de guaguas mayor de lo normal se dirigió a su oficina para cotejar las tarjetas de los conductores advirtiéndole que había una aparente anomalía en ellas. 1/ Se dieron instrucciones a un subalterno del señor Santiago para que investigara la razón por la

---

1/ T.O., págs. 12, 34-35.

cual un conductor que debía trabajar hasta las 4:00 P.M. había sido autorizado para que suspendiera sus labores a la 1:00 P.M. 2/

Surge de los hechos que el subalterno en cuestión lo fue el Sr. Ramón Rosa, quien era "Inspector" y que el empleado con quien surgía la aparente irregularidad, lo era el Sr. Arturo Silva, "Despachador". 3/

Las guaguas amontonadas se encontraban en las plataformas 5 y 6 que estaban a cargo del señor Arturo Silva. 4/

Cuando el Inspector Rosa fue a discutir la situación con el despachador Silva, éste le dijo que se alejara de su Plataforma, 5/ indicándole, además, que se sentía enfermo por lo cual se retiraba de su trabajo. 6/

Al poco rato otro Despachador de nombre Francisco Troche, se retiró del trabajo luego de recibir una llamada telefónica en la cual se le informaba que tenía un familiar enfermo. 7/ Los hechos con relación a dicha llamada no fueron aclarados durante la vista. Simplemente sabemos que la llamada telefónica se produjo, que Troche fue informado por los altoparlantes del Terminal de Capetillo, que habló por teléfono y que indicó que tenía que retirarse del trabajo por tal razón.

Más tarde, otro Despachador de nombre Amaury Cruz Dueño, se retiró de su Plataforma. 8/ En este momento quedaba trabajando una sola Plataforma a cargo del señor Santiago Rodríguez. 9/

Alrededor de las 5:15 P.M. llegaron al Terminal de Capetillo el Presidente de la querellada, el señor Salas y el

---

2/ T.O., págs. 13, 18-19, 32.

3/ T.O., págs. 12-13.

4/ T.O., pág. 34.

5/ T.O., pág. 34.

6/ T.O., págs. 36-38, 32.

7/ T.O., págs. 37-38.

8/ T.O., págs. 20, 39.

9/ T.O., pág. 24

actual Vice-presidente, señor Manzano. 10/ A esa hora el movimiento de guaguas en el Terminal se había reducido considerablemente. 11/ Los dirigentes de la querellada se reunieron con el señor Luis Antonio Santiago, pero luego decidieron que la situación debía discutirse con un funcionario de mayor jerarquía. 12/

Varios Inspectores comenzaron a realizar el trabajo de los Despachadores a lo cual se opusieron los dirigentes de la querellada a base de que "esos son puestos de la Unión nuestra y Inspectores pues son de otra unión aparte y no pueden entrar ahí tampoco." 13/

A preguntas del Oficial Examinador, el señor Ramón Rosa informó que durante el día 8, las guaguas no fueron despachadas por cerca de 4 horas. 14/

El día 9, por la mañana, los señores Salas y Manzano se reunieron con el señor Juan B. Ramos Velilla, Presidente y Gerente General de la A.M.A., y con el Lic. Rafael Buscaglia, Hijo, asesor legal de la A.M.A., se discutió la situación surgida en el Terminal de Capetillo. Luego los funcionarios de la A.M.A. se reunieron con el señor Luis Antonio Santiago, quien posteriormente regresó al Terminal de Capetillo, donde surgió nuevamente una situación análoga a la del día anterior. 15/

Ante la imposibilidad de que los Despachadores y los Conductores trabajaran mientras el Sr. Santiago continuara como supervisor, el día 10 de dicho mes los dirigentes de la unión acudieron a la oficina del Lic. Víctor Lleras, Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, y le informaron que la situación se les había ido de las manos, tanto a los líderes de los conductores como a ellos.

---

10/ T.O., págs. 24, 13.

11/ T.O., pág. 24.

12/ T.O., págs. 14, 27.

13/ T.O., pág. 14.

14/ T.O., pág. 44.

15/ T.O., págs. 71-72.

Se procedió a radicar querellas contra aquellos Despachadores que se habian retirado de sus puestos, 16/ lo cual culminó en arbitraje que impuso sanciones disciplinarias.

Los casos de Amaury Cruz Dueño, Francisco Troche y Arturo Silva fueron adjudicados por la Junta Juzgadora según lo dispuesto en el Artículo XXVI del convenio colectivo vigente entre las partes. 17/

#### A N A L I S I S

Al analizar la situación de hechos en el caso de epígrafe, tenemos que recurrir al Artículo XXVII del convenio colectivo vigente, el cual dispone lo siguiente:

#### "COMITE DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A. Las disputas, controversias, quejas y agravios entre la Autoridad y la Hermandad que surjan bajo las disposiciones del presente Convenio, salvo en lo relativo a lo dispuesto como dentro de la Jurisdicción de la Junta Juzgadora, serán sometidas por la parte querellante contra la otra, y los representantes de la Autoridad y de la Hermandad o las personas en que éstas deleguen, vendrán obligadas, en primera instancia, a investigar conjuntamente dicha disputa, controversia, queja o agravio. Las decisiones a que lleguen las partes o sus representantes serán obligatorias, finales y firmes para las mismas. Si la cuestión en disputa no se resuelve total o parcialmente, será sometido al Comité de Quejas y Agravios que por la presente se establece y que estará integrado por dos (2) representantes nombrados por la Hermandad y dos (2) representantes nombrados por la Autoridad.

B. ...

C. Cualquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier querrela, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser radicado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables, después de haber surgido un impasse entre las partes.

D. ...

E. ...

F. ..."

---

16/ T.O., págs. 73, 79.

17/ Exh. U-1(b) titulado "Memorando Aclaratorio" suscrito por el Arbitro José M. Davis, da disposición a la querrela contra Arturo Silva; el Exh. U-1(a) contiene el laudo emitido por la Junta Juzgadora en el caso de Arturo Silva; el Exh. U-2 da disposición final a la querrela formulada en los casos de Amaury Cruz Dueño y Francisco Troche.

Para poder fallar que la querellada ha incurrido en la práctica ilícita que se le imputa habría que contestar en la afirmativa a las dos cuestiones fundamentales aquí planteadas, a saber: ¿Fue la Unión la responsable de instigar a sus miembros a abandonar el servicio provocando una paralización en el movimiento de los autobuses en el Terminal de Capetillo? De haber sido así, ¿Venía la unión obligada a someter la queja contra el supervisor Wiso Santiago ante el Comité de Quejas según lo establece el Artículo XXVII, en vez de recurrir a la paralización del servicio de autobuses?

En su Informe el Oficial Examinador se declaró sin jurisdicción para entender en los méritos del paro por considerar que el mismo es de la jurisdicción exclusiva de la Junta Juzgadora que establece el Artículo XXVI. No estamos de acuerdo con esa posición.

El Artículo XXVI del convenio colectivo dispone:

"JUNTA JUZGADORA

A. Por la presente se crea una Junta Juzgadora compuesta de tres (3) Miembros a ser designados como sigue: un miembro será nombrado por la Autoridad, otro por la Hermandad y el otro será nombrado por el Hon. Secretario del Trabajo de Puerto Rico.

La Junta antes establecida tendrá jurisdicción exclusiva para entender en los casos de acción disciplinaria o despidos decretados por la Autoridad. La persona afectada por acción disciplinaria de cualquier naturaleza, tendrá derecho a radicar su caso ante dicha Junta dentro de un término improrrogable de diez (10) días a partir de la fecha en que se le notifique la acción en su contra. El fallo o decisión de la Junta será final, firme y obligatorio para las partes en todas las cuestiones de hecho y de derecho."

Surge de lo anterior que el mecanismo administrativo de la Junta Juzgadora comienza a funcionar desde el momento en que se impugne una acción disciplinaria. El presente caso no requiere evaluación alguna de dicha acción disciplinaria ejercida por la querellante en o después del 10 de junio de 1976. Lo que debemos establecer es si la queja o disputa que origina el paro ocurrido durante los días 8 y 9 de junio de 1976 era o no de la jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios. (Artículo XXVII) De ser así la Unión venía obligada a cumplir con dicho procedimiento en vez de acudir a un paro. La querrela expedida imputa precisamente una violación al Artículo XXVII.

En su primer inciso el Artículo establece la jurisdicción del Comité en aquellas disputas o quejas que surjan de las disposiciones del convenio colectivo, con excepción de los casos que estarían bajo la jurisdicción de la Junta Juzgadora.

En su inciso "c" se indica que cualquier querrela se someterá por escrito al Comité no más tarde de diez (10) días laborables después de surgir un "impase" entre las partes. Consideramos que el inciso aplicable es el primero ("A") el cual señala las exclusiones mientras que el inciso "c" establece unas condiciones procesales. Obsérvese que el inciso "c" incurre en un lapsus al no excluir aquellas cuestiones sujetas a la jurisdicción de la Junta Juzgadora. Concluimos que la jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios, por disposición del inciso "A", excluye: 1) disputas que no surjan de las disposiciones del convenio colectivo; y 2) asuntos de la jurisdicción de la Junta Juzgadora.

De la prueba desfilada no surge diáfananamente la causa del malestar existente en contra del supervisor Luis (Wiso) Santiago. Durante el contrainterrogatorio del señor José Salas, Presidente de la Unión, éste manifestó que los choferes y supervisores no deseaban trabajar con Wiso Santiago ya que éste los presionaba mucho. También admitió que este problema databa de más de un año sin que se hubiera resuelto el mismo. 18/

Concluimos que las desavenencias entre el señor Luis Santiago y los despachadores eran de naturaleza personal las cuales no estaban enmarcadas en disposición alguna del convenio colectivo y por ende no eran susceptibles de someterse ante el Comité de Quejas y Agravios. No hubo pues violación al Artículo XXVII.

De otra parte, la prueba presentada no es suficiente para determinar si la Unión instigó o no el paro ocurrido o se mantuvo indiferente al mismo. El día 8, los representantes de la Unión se personaron al terminal cerca de las 5:00 P.M. al recibir la llamada telefónica informándoles lo que ocurría.

Sin embargo, no fue hasta las 8:00 P.M., cuando se normalizó la situación ante el retiro del Sr. Luis Santiago. A la mañana siguiente la Unión realizó gestiones con la gerencia para solucionar el problema. Esta prometió tratar de arreglar el asunto y se reunió con el Sr. Luis Santiago. 19/ En la tarde de dicho día se produjo de nuevo otro paro. Los dirigentes de la unión alegaron que no podían controlar la situación, y que la misma "se les había ido de las manos" ante el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

La Defensa de la Querellada:

La querellada, en su contestación enmendada a la querrela, aduce como defensa afirmativa que al no haber renunciado expresamente el derecho a la huelga en el convenio colectivo, la unión no podía en forma alguna cometer práctica ilícita y que resolver lo contrario violaría la Constitución de Puerto Rico.

No tiene razón. Veamos:

El Artículo II, Sección 18 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone en su primer párrafo como sigue:

"A fin de asegurar el derecho a organizarse colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del Gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetas y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales."

Este derecho a la huelga es renunciable en un convenio colectivo a través de dos formas: 1) Mediante una cláusula expresa de no huelga; 2) Por virtud de una cláusula que haga obligatorio el procedimiento para la solución de las quejas y agravios. Ambas formas son válidas si las mismas se logran como resultado de la libre voluntad de las partes expresada en un convenio colectivo. 20/

19/ Testimonio del señor Salas, T.O. Págs. 71-72

20/ No es renunciable sin embargo el derecho a la huelga cuando se trata de una huelga por razones económicas en la etapa de organización y de negociación colectiva.

En el presente caso el convenio colectivo establecía en su Artículo XXVII un mecanismo compulsorio para resolver disputas que surgieran de las disposiciones del convenio colectivo, con excepción de las que sean de la jurisdicción de la Junta Juzgadora. Para cualquier otra querrela quedaba salvaguardado el derecho a la huelga, por voluntad expresa de las partes.

En la jurisdicción federal se ha interpretado en igual forma. En Local 174, Teamsters vs. Lucas Flour Co. 21/ el Tribunal Supremo de Estados Unidos se expresó al respecto como sigue:

"Whether, as a matter of federal law, the strike which the union called was a violation of the collective bargaining contract is thus the ultimate issue which this case presents. It is argued that there could be no violation in the absence of a no-strike clause in the contract explicitly covering the subject of the dispute over which the strike was called. We disagree.

The collective bargaining contract expressly imposed upon parties the duty of submitting the dispute in question to final and binding arbitration. In a consistent course of decisions the Courts of Appeals of at least five Federal Circuits have held that a strike to settle a dispute which a collective-bargaining agreement provides shall be settled exclusively and finally by compulsory arbitration constitutes a violation of the agreement. The National Labor Relations Board has reached the same conclusion. W.L. Mead, Inc., 113 NLRB 1040, 36 LRRM 1392. We approve that doctrine. To hold otherwise would obviously do violence to accepted principles of traditional contract law. Even more in point, a contrary view would be completely at odds with the basic policy of national labor legislation to promote the arbitral process as a substitute for economic warfare. See United Steelworkers vs. Warrior & Gulf Nav. Co., 363 U.S. 574, 46 LRRM 2416. What has been said is not to suggest that a no-strike agreement is to be implied beyond the area which it has been agreed will be exclusively covered by compulsory terminal arbitration. Nor is it to suggest that there may not arise problems in specific cases as to whether compulsory and binding arbitration has been agreed upon and if so, as to what disputes have been made arbitrable. But no such problems are present in this case. The grievance over which the union struck was, as it concedes, one which it had expressly agreed to settle by submission to final and binding arbitration proceedings. The strike which it called was a violation of that contractual obligation."

Aún cuando en la jurisdicción federal el derecho a la huelga no es de naturaleza constitucional, se aplican en Puerto Rico los fundamentos del caso Lucas Flour Co., supra.

Así lo ha sostenido nuestro Tribunal Supremo en UTIER v. Junta de Relaciones del Trabajo. 22/ En dicho caso, el Supremo consideró, entre otros, el planteamiento de la unión querellada en el sentido de que la Junta erró al concluir que la unión había incurrido en la práctica ilícita de violación de convenio aún cuando en el mismo no existía una cláusula de no-huelga. Sobre este particular manifestó nuestro más alto tribunal:

"Es cierto que el convenio no contiene una cláusula de no-huelga, pero contiene disposiciones expresas sobre el procedimiento que han de observar el patrono y la Unión en caso de controversias y en casos de disciplina. Arts. 39 y 41 del Convenio. La Unión fue a la huelga sin agotar esos remedios que había pactado observar. El derecho constitucional a la huelga no protege las huelgas en violación de convenios colectivos así como el derecho constitucional a la propiedad no justifica que ésta se obtenga en violación de los contratos. El derecho constitucional a la huelga puede limitarse por las partes contratantes en los convenios colectivos así como el derecho constitucional a la propiedad puede limitarse en muchas formas por medio de los contratos. Claro, en uno y otro caso, la libertad de contratar está a su vez limitada por consideración de orden público. (\*) Viola el convenio colectivo una Unión que se va a la huelga por razón de una controversia que está sujeta al procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio, aunque el convenio no contenga una cláusula expresa de no-huelga. Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95; 49 LRRM 2717." 23/

(\*) Pero la garantía constitucional implica que ni la una ni las otras, la propiedad y las huelgas, pueden prohibirse por ley.

En su decisión, el Tribunal Supremo, por voz del Juez Ponente, Hon. Marcos S. Rigau, aludió a la intención de la Convención Constituyente y citó el Informe de la Comisión de la Carta de Derechos en el cual se señala que el derecho a la huelga no es un derecho absoluto, sino que por el contrario, puede ser limitado en un convenio colectivo.

"No están protegidas por el derecho constitucional las huelgas de simpatía, ni las actividades concertadas ilegales ni las actuaciones en violación de los convenios." 24/

---

22/ 99 DPR 512 (1970)

23/ Id., a la 523

24/ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico, citado en UTIER v. J.R.T., supra, Págs. 523-524.

En el presente caso, si la disputa o controversia que originó el paro hubiese sido susceptible de ventilarse en el Comité de Quejas y Agravios, y si se hubiese probado que la Unión instigó o respaldó dicho paro, ésta habría cometido una violación al Artículo XXVII del convenio colectivo y, como consecuencia, el paro no hubiera estado protegido por el derecho constitucional.

Toda vez que no concurrieron las circunstancias descritas anteriormente, la Unión no incurrió en una práctica ilícita por lo cual procede desestimar la querella.

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

##### I.- La Querellada:

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico es una organización obrera que representa trabajadores a los fines de la negociación colectiva conforme a los términos del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

##### II.- La Querellante:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una corporación pública que se dedica a proveer servicios de transportation de pasajeros en cuyas operaciones utiliza empleados por lo que es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Inciso 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

##### III.- La Alegada Práctica Ilícita:

La querellante no incurrió en conducta alguna que violara los términos del convenio colectivo vigente a la fecha de los hechos del caso, específicamente en lo relativo al Artículo XXVII del mismo. Por ende, no hubo violación al Artículo 8(2)(a) de la Ley.

Por los fundamentos antes expuestos, se desestima la querrela en este caso.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de abril de 1979.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia  
Miembro Asociado

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez  
Miembro Asociado



JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO