



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

(Tel. 721-0060)

EN EL CASO DE: *

UNION DE CONSTRUCCION DE
CEMENTO MIXTO Y EQUIPO
PESADO DE PUERTO RICO *

CASO NUM. CA-6344
D-87-1073

Querellada *

-y- *

PABLO CRUZ GARCIA Y OTROS *

Querellantes *

Ante: Lcda. Karen M. Loyola Peralta
Oficial Examinadora

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Francisco García Enchautequi
Por la Querellada

Lcdo. Juan Antonio Navarro
Por la División Legal de la
Junta

DECISION Y ORDEN

El 18 de octubre de 1985 la Lcda. Karen M. Loyola Peralta rindió el Informe del Oficial Examinador en el caso de epígrafe. En el referido informe, la Oficial Examinadora concluyó que la Unión de Construcción de Cemento Mixto y Equipo Pesado de Puerto Rico incurrió en práctica ilícita de trabajo en violación al Artículo 8(2)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 69(2)(a) al faltar al deber de justa representación para con los señores Pablo Cruz García, Vicente Rodríguez, Antonio Torres y Esteban Rodríguez; recomendó que se le ordene cesar y desistir de la misma, así como la acción afirmativa que estimó como la necesaria para remediar la susodicha práctica.

El día 4 de diciembre de 1985, la representación legal del Interés Público radicó un escrito solicitando que la Junta hiciera determinaciones de hechos adicionales. Luego de considerar esta petición a la luz del caso, entendemos que ampliar las conclusiones fácticas contenidas en el

Informe redundaría en una mejor comprensión de lo ocurrido^{1/} y de la razón de nuestra conclusión de derecho sobre la violación de la querellada a su deber de justa representación.^{2/}

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas en este caso y por la presente las confirma por cuanto no se ha cometido error perjudicial alguno.

Por lo precedentemente dicho, pasamos a ampliar las Conclusiones contenidas en la página 9 del Informe.

El 14 de abril de 1980, la querellada radicó una Solicitud para Designación de Arbitro en el Caso A-1956.^{3/} El Hon. Arbitro Juan T. Rodríguez, fijó vista para el 29 de mayo de 1980. El 17 de noviembre de ese año, éste emitió un Acta recogiendo ciertos acuerdos entre las partes logrados en la vista celebrada el 13 de noviembre anterior.

Dicha Acta^{4/} refleja que:

"Las partes (patrono y unión) acordaron y el Arbitro decidió lo siguiente:

Primero: Dejar sin efecto el señalamiento de la vista del día de hoy.

Segundo: Las partes tendrán hasta el día 10 de diciembre para someter una estipulación de hechos con un acuerdo de sumisión al árbitro.

Tercero: De no someterse dicha estipulación y acuerdo de sumisión en o antes de la fecha indicada, la parte patronal promoverá cualquier planteamiento de derecho que corresponda.

Cuarto: De no someterse planteamiento de derecho por la parte patronal dentro de un término razonable posterior al diez (10) de diciembre, la Unión podrá solicitar un nuevo señalamiento para la vista del caso".

^{1/} Las conclusiones que añadimos están plenamente respaldadas por la prueba.

^{2/} Al así hacerlo, accedemos parcialmente a lo solicitado por el Interés Público.

^{3/} Exhibit 1(c) de la Junta.

^{4/} Exhibit 1(f) de la Junta. En el escolio 29 del Informe, al hacer referencia a esta Acta, se nos remite al Laudo A-17 de 1984. Se aclara que es que en dicho Laudo se manifiesta que el Acta de 1980 fue estipulado en la vista de arbitraje posterior a la Decisión y Orden del Juez Federal.

El 11 de febrero de 1981, el árbitro suscribió una comunicación al abogado de la unión concediéndole un término de doce (12) días calendario, a partir del envío de la notificación para solicitar un nuevo señalamiento. Se apercibió que de no recibirse tal solicitud, se procedería a archivar el caso definitivamente. ^{5/}

El 5 de marzo de 1981, el árbitro hizo una anotación en el "historial de contactos" del caso, haciendo constar que por no haberse recibido notificación alguna de la unión se procedía al cierre definitivo del caso ^{6/} y de conformidad suscribió un "informe final" el 13 de marzo de 1981. ^{7/}

El 15 de junio de 1982, el Hon. Juez Juan R. Torruellas del Tribunal de Distrito Federal para Puerto Rico emitió Decisión y Orden en el caso Civil Núm. 81-1854. ^{8/} En la misma se ordenó que las controversias fueran resueltas en arbitraje y desestimó el caso. ^{9/}

Tanto los querellantes como el abogado del Interés Público solicitaron a la unión que realizara las gestiones pertinentes en arbitraje a la luz de lo resuelto en el Tribunal Federal. ^{10/}

Ante el árbitro, el patrono y la unión radicarón el siguiente acuerdo de "Sumisión".

"Determinar si la querrela de despido de los querellantes... (se mencionan) y su reclamación del bono de Navidad del año 1978-79 es o no arbitrable desde el punto de vista procesal y/o sustantivo."
(Enfasis suplido)

Las vistas en arbitraje fueron celebradas el 22 de febrero, 31 de marzo y 2 de mayo de 1983. El 6 de julio de 1984, el Hon. Arbitro Jaime A. Belgodere, emitió su

^{5/} Exhibit 1-E - Junta

^{6/} Exhibit 1-D - Junta

^{7/} Exhibit 1-C - Junta

^{8/} Dicho caso es el que trata de la reclamación de los querellantes contra el patrono, que fue removida al tribunal federal.

^{9/} Copia de la Decisión se anejó a la Moción del Interés Público del 30 de junio de 1982 (Escrito F).

^{10/} Escritos "I" y "J" anejados a la Moción del 30 de junio de 1982. I.O. Págs. 186-189.

Laudo determinando que la querrela de despido de los querellantes y su reclamación del bono de Navidad de 1978-79 no era arbitrable.^{11/} En su análisis, el árbitro hizo referencia a lo acontecido en los procedimientos arbitrales de 1980-1981 en el caso A-1956, y expresó lo siguiente:

"Siendo ello así, este árbitro entiende que con la determinación del árbitro Juan F. Rodríguez se puso punto final a esta querrela en lo que al foro de arbitraje concierne y, por ende, tanto desde el punto de vista sustantivo como procesal carecemos de autoridad y jurisdicción para entrar en los méritos de la misma."

También destacó el árbitro que la unión tardó irrazonablemente en radicar, el 2 de junio de 1982, la reclamación del bono de Navidad que debía pagarse en diciembre de 1979, luego de analizar los términos que disponía la cláusula de quejas y agravios del convenio colectivo.

El cuadro de hechos acaecidos demuestra patentemente la falta al deber de justa representación de la unión querrelada. No sólo permitió que con su inacción se archivara el caso en arbitraje en 1981, sino que en 1983 acuerda con el patrono una "sumisión" que abría la posibilidad de que el caso volviera a perderse por razón de la no arbitrabilidad, como de hecho sucedió. La unión pudo haber preparado su propia versión de la sumisión que no diera lugar a que se planteara una cuestión de arbitrabilidad procesal, y en última instancia hubiera correspondido al árbitro preparar la "sumisión" en base a las versiones de las partes. Hacemos nuestras las expresiones de la Oficial Examinadora a las páginas 10-14 de su Informe, en torno a la práctica ilícita incurrida por la unión.

Los procedimientos en el caso de epígrafe nos han presentado la problemática de que la concomitante controversia relacionada con el patrono fue removida al tribunal

^{11/} Laudo A-17 del 6 de julio de 1984, anejado a la Moción del 13 de agosto de 1984, Escrito Q, laudo que fue admitido en evidencia por la Oficial Examinador el 4 de septiembre de 1984.

federal en virtud de las disposiciones de Derecho vigente. ^{12/}

En el caso de VACA v. Sipes, 386 US 171, se trataba de una reclamación contra la unión, la cual permitió que el caso del empleado Benjamín Owens se perdiera en la cuarta etapa del proceso, al negarse a someterlo a un árbitro. Como bien expresa el Tribunal Supremo Federal, hay una relación estrecha entre el deber de justa representación y el cumplimiento de los convenios colectivos y si la unión faltó o no a su deber será un asunto crítico en la determinación de un caso contra el patrono bajo la sección 301 de la Ley Taft-Hartley. Al considerar una controversia bajo esta sección, los tribunales vienen obligados a enjuiciar la representación que del querellante haga la organización sindical.

Es necesario demostrar que la unión actuó arbitraria o discriminatoriamente o que manejó el asunto perfunctoriamente para imputarle una violación a su deber de justa representación. Aún cuando la querrela del empleado fuera meritoria, éste no tiene un derecho absoluto a que la unión se la tramite hasta arbitraje:

"Though we accept the proposition that a union may not arbitrarily ignore a meritorious grievance or process it in perfunctory fashion, we do not agree that the individual employee has an absolute right to have his grievance taken to arbitration regardless of the provisions of the applicable collective bargaining agreement... If the individual employee could compel arbitration of his grievance regardless of its merit, the settlement machinery provided by the contract would be substantially undermined..." ^{13/}

^{12/} Dowd Box v. Courtney, 268 US 502; Volkswagen de Puerto Rico, Inc. v. PR LRB 454 F 2d 38; 28 USCA 1441

^{13/} VACA v. Sipes, supra, a la pág. 191

El tribunal quiso pues reconocer y respetar el poder del representante sindical para resolver disputas previo el arbitraje, siempre que sea honestamente y de buena fe. El mero hecho de que la controversia contractual tenga méritos no implica "per se" que al no resolverse en arbitraje la unión faltó a su deber.^{14/} La unión puede pues liberarse de su responsabilidad fiduciaria si demuestra que actuó conforme a los criterios de la doctrina. En Vaca, supra, el tribunal consideró que la unión actuó de buena fe al evaluar los méritos del caso y desistir de acudir al nivel de arbitraje.^{15/}

En JRI v. UIIG, Local 610,^{16/} nuestro Tribunal Supremo expresó claramente su criterio.^{17/} Si la unión actuó de forma diligente y bien intencionada, estaría exenta de responsabilidad aunque posteriormente se determinara que la queja tenía méritos. Se requiere que provea "una cabal defensa de los intereses del obrero". En dicho caso, el Tribunal manifestó que la unión "incurrió en conducta arbitraria, pues por indolencia y apatía intencional motivó que el patrono pudiera levantar la alegada defensa de prescripción".

En Griffin v. UAW, 469 F 2d 181, se resolvió que la actuación arbitraria de por sí, puede ser ilegal sin que sea necesario demostrar mala fe.

Aplicado todo lo anterior al caso de autos, consideramos, al igual que la Oficial Examinadora, que la unión

^{14/} Id. a las págs. 192-193. Por tal razón, el Supremo Federal revocó al Supremo de Missouri en su determinación de que se violó el deber de la unión, basándose solamente en que el patrono erró en su actuación hacia el empleado. En Vaca, por tanto, la unión quedó exculpada al no demostrarse que actuó de mala fe, arbitraria o caprichosamente, o de manera perfunctoria.

^{15/} Id. Págs. 193-194

^{16/} 110 DPR 237 (1980)

^{17/} Véase particularmente la cita de la Oficial Examinadora en la página 10 de su Informe.

incumplió su deber de justa representación. Sin razón ni explicación alguna dejó de solicitar señalamiento de vista en arbitraje en febrero-marzo de 1981, lo cual motivó el cierre del caso. Ello, en adición al hecho de que cuando radicó originalmente el caso en arbitraje, ya había transcurrido un período irrazonable de tiempo. Luego, a pesar de que el Tribunal Federal ordenó en 1982 que se arbitrara la controversia, en lugar de actuar cabalmente en defensa de los querellantes, suscribió con el patrono una "sumisión" que daba cabida a que el caso volviera a perderse, como expresamos anteriormente.

Es de rigor señalar que la queja de los empleados contra el patrono era una meritoria. Como cuestión de hecho, el patrono suscribió un comunicado el 27 de septiembre de 1979 a los empleados,^{18/} indicándoles que debían presentarse a trabajar: "hoy a más tardar a las 12 del mediodía", esta era la última oportunidad que les daba de reintegrarse al trabajo. No obstante, este "comunicado" no le fue notificado con anticipación a los querellantes para darles una oportunidad real de cumplir lo requerido.^{19/} La meritoriedad de su queja resalta, así también la referente al bono de Navidad de 1979 que les fue negado por no haber estado trabajando entre septiembre y diciembre de 1979.^{20/}

En la imposición de remedios conforme a la doctrina federal que nos vemos obligados a aplicar,^{21/} tomamos como punto de partida el 13 de marzo de 1981, fecha en que se suscribió el Informe final del árbitro en el caso A-1956, cerrando el mismo por la inacción de la unión. A nuestro juicio, es desde ese momento que los daños que padecen los

^{18/} Exhibit 15 - Junta, referido por la Oficial Examinadora a la página 7 del Informe.

^{19/} Ampliamos así las conclusiones de hechos de la Oficial Examinadora en la página 7, en este aspecto. Véase I.O. Págs. 64-65; 143-144; 176.

^{20/} Véase Bowen v. US 103 LRRM 2366, a la 2368, donde el Tribunal de Distrito Oeste de Virginia concluyó que la unión faltó a su deber al no arbitrar una queja aparentemente meritoria.

^{21/} Lincoln Mills, 353 US 448; Lucas Flour Co. 369 US 95, 104

querellantes se incrementaron al no poder ser resuelta su reclamación por los despidos y el bono de Navidad de 1978-79.

En su Informe, la Oficial Examinadora recomienda la imposición de daños en un 60%. Creemos que a la luz de la doctrina expuesta en los casos de Vaca, supra, y Bowen v. US Postal Service, 459 US 212 (1983), la distribución de daños entre patrono y unión debe responder a la falta de cada uno de éstos.^{22/}

En este caso como en otros similares en que sólo tenemos jurisdicción sobre una de las partes,^{23/} sólo podemos resarcir a los querellantes por aquella parte de los daños imputables a la unión que no les representó adecuadamente. Esa responsabilidad consiste de un 100%, esto es, la totalidad, pero desde la fecha en que consideramos que dicha querrellada ocasionó que se incrementaran los daños. Después de todo, como se dijo en el caso Bowen, supra, "were it not for the union's failure to represent the employee fairly, the employer's breach could have been remedied through the grievance process to the employee-plaintiff's benefit". Reconocemos, no obstante, la dificultad que nos plantea establecer una fecha límite a la responsabilidad económica de la unión. Recuérdese que el Tribunal Federal tiene ante su consideración desde hace algunos años una solicitud de los querellantes para que se deje sin efecto el laudo de 1984. Cabe pues la posibilidad de que el mismo sea dejado sin efecto y se resuelva finalmente en sus méritos la controversia. Este proceso podría durar años adicionales. No creemos saludable, en un balance de intereses, imponer una responsabilidad tan larga a la organización sindical. Por tanto, limitaremos el remedio hasta la fecha de la presente Decisión y Orden.

^{22/} Véase Cita del caso Vaca a la página 14 del Informe.

^{23/} Missy Mfg. Corp. -y- Nancy La Autora Náter, CA-3989, Decisión 727 del 4 de junio de 1976; Unión Gastronómica -y- Camilo Oquendo, CA-5657, Dec. 802 del 23 de mayo de 1979, entre otros.

Por todo lo anterior, y al amparo de las facultades que por Ley se nos confieren, adoptamos el Informe de la Oficial Examinadora, ampliando sus Conclusiones de Hechos, según aquí expuestas, y variando la proporción de la responsabilidad que nos recomendó la Oficial Examinadora.

Así pues, de conformidad con el Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta emite la siguiente:

O R D E N

La Unión de Construcción de Cemento Mixto y Equipo Pesado de Puerto Rico, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de faltar a su deber de representar justa y adecuadamente a sus miembros afiliados.

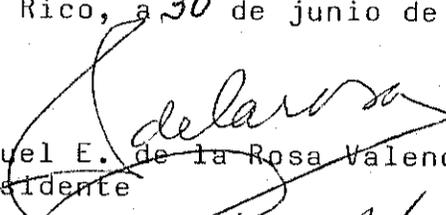
2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a hacer cumplir los propósitos de la Ley:

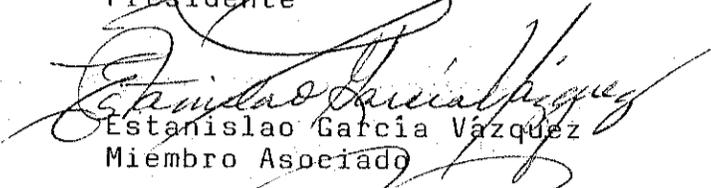
a) Satisfacer a los querellantes la totalidad de los sueldos y beneficios marginales dejados de percibir por los querellantes desde la fecha en que faltaron a su deber, 13 de marzo de 1981, hasta la fecha de la presente Decisión y Orden, con los intereses legales correspondientes.

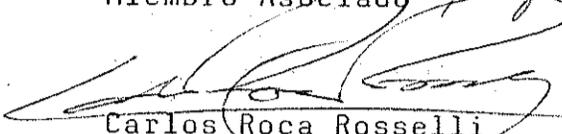
b) Fijar en sitios visibles a sus afiliados copias del Aviso que se une a esta decisión, por un período de treinta (30) días consecutivos, en coordinación con un Investigador de la Junta.

c) Notificar al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Decisión y Orden, las providencias tomadas para cumplir con lo ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 1987.


Samuel E. de la Rosa Valencia
Presidente


Estanislao García Vázquez
Miembro Asociado


Carlos Roca Rosselli
Miembro Asociado

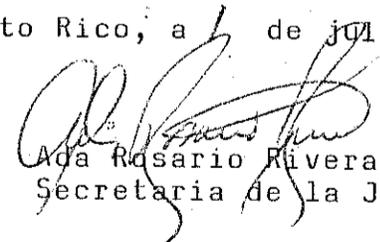
NOTIFICACION

CERTIFICO: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden, a:

- 1) Sr. Pablo Cruz García
Buzón 536 - Bo. Guayabal
Juana Díaz, P.R. 00665
- 2) Ldo. Francisco García Enchautegua
Cond. El Centro II - Oficina 230
Hato Rey, P.R. 00918
- 3) Sr. Marcos A. Vega
Secretario-Tesorero
Unión de la Construcción de
Cemento Mixto y Equipo Pesado
Calle 26 AG-4
Urb. Jardines de Country Club
Carolina, P.R. 00630
- 4) Ldo. Juan A. Navarro
División Legal - Junta
(a la mano)



En San Juan, Puerto Rico, a 1 de julio de 1987.


Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta

AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y a los fines de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOSOTROS, la Unión de Construcción de Cemento Mixto y Equipo Pesado de Puerto Rico, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, notificamos a nuestros afiliados:

Cesaremos y desistiremos de faltar a nuestro deber de representar justa y adecuadamente a los miembros afiliados.

Satisfaceremos a los querellantes la totalidad de los sueldos y beneficios marginales dejados de percibir por los querellantes desde la fecha en que faltaron a su deber, 13 de marzo de 1981, hasta la fecha de la presente Decisión y Orden, con los intereses legales correspondientes.

UNION DE CONSTRUCCION DE CEMENTO
MIXTO Y EQUIPO PESADO DE PUERTO
RICO

Por _____
Representante Título

Fecha: _____

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los afiliados por un período de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.