



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P.O. BOX 14427
BO. OBRERO STA., SANTURCE, P. R. 00916-4427

TEL. 725-3535

EN LOS CASOS DE:

COMPañÍA DE TURISMO
DE PUERTO RICO
QUERELLADA

Y

LUIS ORTIZ RODRÍGUEZ
QUERELLANTE

ASOCIACIÓN DE INSPECTORES
DE JUEGOS DE AZAR
QUERELLADA

Y

LUIS ORTIZ RODRÍGUEZ
QUERELLANTE

CASO: CA-98-18
CASO: CA-98-19
D-2005-1398

ANTE: LCDA. ASTRID COLÓN LEDÉE
OFICIAL EXAMINADORA

COMPARECENCIAS

LCDO. JUAN A. CORREA SUÁREZ
En representación del Patrono

LCDO. CARLOS FRONTERA SANTANA
En representación de la Unión

LCDA. MARÍA J. HADDOCK LÓPEZ
En representación del Interés Público

DECISIÓN Y ORDEN DE DESESTIMACIÓN

El 26 de febrero de 2002 se emitió el "Informe y recomendación de la Oficial Examinador" en los casos de epígrafe. En el mismo, se recomienda que encontremos a las querelladas incursoas en las prácticas ilícitas de trabajo que se les imputaron.

El 1 de abril de 2002, la representación legal del Interés Público radicó Excepciones al Informe por diferir en cuanto al remedio recomendado y la aplicación del principio de antigüedad.

El 3 y 8 de abril, las representaciones legales de la unión y del patrono radicaron sus Excepciones al Informe, respectivamente.

Hemos analizado el expediente completo del caso y determinamos rechazar todas las recomendaciones de la Oficial Examinadora. En cuanto a las Determinaciones de Hechos, hemos de reformularlas para una mejor comprensión de los mismos. Los hechos que la Oficial Examinadora numeró como 17 y 20 son parcialmente correctos.^{1/} Del número 17 resulta correcto que el caso del querellante no fue radicado en arbitraje pero concluimos que la unión sí informó el resultado de una reunión llevada a cabo a la cual nos referiremos más adelante. De la número 20, es correcto que el "sistema" del señor Rosa se estrenó con el querellante pero no es correcta la aseveración de la Oficial Examinadora de que "luego se discontinuó, regresando al sistema anterior."

DETERMINACIONES DE HECHOS

I. LAS QUERELLADAS

La Compañía de Turismo de Puerto Rico es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a promover y reglamentar el turismo en Puerto Rico así como a supervisar y reglamentar la actividad de juegos de azar en los casinos o salas de juegos en Puerto Rico.

La Asociación de Inspectores de Juegos de Azar (AIJA) es una entidad sindical que agrupa en su matrícula a todos los Inspectores de Juegos de Azar que laboran para la Compañía de Turismo de Puerto Rico. A éstos los representa exclusivamente en una unidad apropiada a los fines de la negociación colectiva con respecto a salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo con el patrono.

II. EL QUERELLANTE

El Sr. Luis Ortiz Rodríguez ha ocupado un puesto de Inspector de Juegos de Azar en la Compañía de Turismo de Puerto Rico desde mayo de 1989,^{2/} siendo empleado del patrono y afiliado bona-fide a la unión querellada, entidad de la cual fue Presidente durante un período de tiempo.

^{1/} Informe de la Oficial Examinadora, páginas 6 y 7, respectivamente.

^{2/} Transcripción Oficial del récord (T.O.), pág. 51.

III. EL CONVENIO COLECTIVO

Durante el período en que ocurrieron los hechos en controversia, las relaciones obrero-patronales se regían por un convenio colectivo con vigencia desde el 1 de enero de 1977 al 1 de diciembre de 1992.^{3/}

IV. LOS HECHOS

El 24 de octubre de 1997,^{4/} la Compañía, o el patrono querellado, asignó al Sr. Edgardo Báez, Inspector de Juegos de Azar,^{5/} a trabajar en el Hotel Mayagüez Resort durante los días 24, 25, 26 y 27 de octubre, en sustitución del señor José González, quien era otro Inspector de Juegos de Azar.^{6/} Esto originó la primera querrela del Sr. Luis Ortiz Rodríguez.

El 24 y 25 de octubre, el querellante, Sr. Luis Ortiz, trabajó solo en su turno, por lo cual tuvo la oportunidad de cobrar "overtime" de la hora de alimentos.^{7/}

El 26 y 27 de octubre, el patrono asignó al Sr. Oscar Ortiz, Inspector de turno nocturno, a laborar junto al querellante en el turno "diurno" de 11:30 am a 8:00 pm en el Hotel Crowne Plaza. Esto originó la segunda querrela del Sr. Luis Ortiz Rodríguez, ya que éste no tuvo que trabajar la hora de alimentos.^{8/}

El 29 de octubre, el querellante escribió al Sr. Otoniel Rosa, Presidente de la Unión, dos cartas, una para cada una de sus dos querellas.^{9/} En la primera, cuestiona la validez de la asignación hecha al señor Báez aduciendo que conforme a la rotación aplicable, le correspondía al querellante el viaje a Mayagüez. Por ello, le imputó al patrono haber violado el Artículo XXX, Sección 1 y el Artículo XXV, Sección 2 del convenio colectivo entonces vigente.^{10/} En la segunda, planteó que la asignación al Sr. Oscar Ortiz afectó sus condiciones de trabajo por lo cual el patrono había violado el Artículo XXV, Sección 11 del convenio colectivo.

El mismo día 29 de octubre, el delegado Mario Rodríguez recibió las querellas antes referidas y copias de las mismas fueron enviadas al Sr. Gaspar Oliveras, Director de Recursos Humanos del patrono, como anejos de una carta que le escribió el

^{3/} Exhibit I-Querellante.

^{4/} En adelante, los hechos serán de 1997 hasta que se indique otra fecha.

^{5/} El señor Báez pertenecía al mismo grupo del querellante, con una antigüedad mayor. T.O., págs. 30, 52-29, 75, 185.

^{6/} T.O. pág. 53, Exhibit I-Conjunto (Itinerario de Trabajo Mensual de Inspectores de octubre, 1997).

^{7/} T.O. págs. 159-60, 40.

^{8/} T.O. págs. 52-3, 62, 88. Exhibits 2, 5 y 6 – Querellante.

^{9/} Exhibits 4 y 5 – Querellante.

^{10/} Exhibit 4-Querellante.

Presidente de la Unión el 8 de noviembre.^{11/} En dicha carta, la unión planteó formalmente por escrito las querellas del señor Ortiz Rodríguez y le solicitó una reunión para llevar a cabo la investigación correspondiente.^{12/}

El 21 de noviembre, el Sr. Gaspar Oliveras, Director de Recursos Humanos, suscribió una carta dirigida al Presidente de la Unión, señor Rosa. En la misma, expresa que:

Hemos realizado la investigación de la querella que nos sometió relacionada con la reclamación del compañero Luis Ortiz. Como resultado, se determinó que le asiste la razón a éste.

Como medida correctiva al compañero se le asignará el próximo viaje que haya disponible y el que esté hábil para cubrirlo.

Relacionado con la otra querella presentada por el señor Ortiz porque se asignó al compañero Oscar Ortiz a trabajar con él en el trabajo, afectándosele, supuestamente, el derecho a sobre tiempo, debo indicarle que no le asiste la razón al Sr. Luis Ortiz, ya que la Compañía tiene la obligación de administrar los recursos humanos a su mejor conveniencia, siendo esto una prerrogativa gerencial cubierta por el convenio colectivo.

La práctica ha sido que cuando en un turno no hay recursos disponibles, se utilizan los del otro turno.^{13/}

El señor Ortiz Rodríguez no estuvo satisfecho con la posición del señor Oliveras, particularmente con la solución ofrecida por el Director de Recursos Humanos a la primera querella ya que su interés era que le pagasen como si hubiera hecho el viaje a Mayagüez. Planteó que aceptar que le asignaran el siguiente viaje afectaría la oportunidad de otro compañero Inspector.^{14/}

El 24 de noviembre, el Presidente de la Unión envió una carta al señor Oliveras comunicándole la disconformidad del querellante y solicitó una reunión para intercambiar impresiones.^{15/}

La reunión solicitada se llevó a cabo el 17 de diciembre y en la misma estuvieron presentes el Director de Recursos Humanos, el Presidente y el Vice-Presidente de la Unión así como el querellante.^{16/} El patrono se reafirmó en su posición, expuesta previamente en la carta del 21 de noviembre, por lo cual el querellante solicitó a la

^{11/} Exhibits 4, 5 y 6-Querellante.

^{12/} Exhibit 6-Querellante.

^{13/} Exhibit 2-Querellante.

^{14/} T.O., págs. 53-4, 58, 151, 185-6. Exhibit 3-Querellante.

^{15/} Exhibit 3-Querellante.

^{16/} T.O., págs. 54, 127-8.

unión recurrir al nivel de arbitraje. Los representantes sindicales le indicaron que consultarían sobre el caso a la Junta Directiva para tomar la determinación de ir o no a arbitraje.^{17/}

La directiva de la unión determinó que no se ameritaba recurrir el procedimiento de arbitraje respecto a la controversia del señor Ortiz Rodríguez, y así se lo informaron, verbalmente, al querellante.^{18/}

En las circunstancias que han requerido sustituir inspectores que deben viajar, el patrono y la unión han acordado verbalmente, a través de los años, dos sistemas diferentes.^{19/} El primer sistema se acordó durante la incumbencia del querellante como Presidente de la Unión. Bajo dicho sistema se acordó que cuando un inspector no pudiera hacer el viaje en la fecha que le correspondía, dicho viaje se le asignaba entonces al siguiente inspector en la lista del itinerario,^{20/} constituyendo así, para éste, un "adelanto" de su turno de viaje. Este sistema tenía el efecto de alterar los itinerarios previamente preparados.

Al concluir la presidencia del señor Ortiz Rodríguez, fue electo presidente el Sr. Otoniel Rosa. Este llegó a un nuevo acuerdo con el Director de Recursos Humanos, alrededor de octubre de 1997. El sistema nuevo, que era el vigente a la fecha de la audiencia pública, usaba el principio de antigüedad para asignar las sustituciones que fueran necesarias.^{21/} Se asignaba en sustitución al inspector más antiguo del grupo, que no estuviera viajando. El motivo para este cambio fue que no se siguiera alterando el itinerario previamente establecido y notificado con sesenta (60) días de antelación a los viajes, conforme exige el convenio colectivo en su Artículo XXX, Sección 7.^{22/}

Cuando por error se asignaba a un Inspector un viaje que no le correspondía, se solucionaba el problema asignándole al afectado que se quejaba, otro viaje lo más pronto posible.^{23/}

El ofrecimiento del patrono de asignarle otro viaje al señor Ortiz Rodríguez no significaba que aceptaban haber violado el convenio colectivo. El Director de Recursos Humanos accedió a la petición del Presidente de la Unión de darle dicho remedio como

^{17/} T.O. pág. 54.

^{18/} T.O. págs. 96, 97, 104, 128, 135.

^{19/} Este tema específico no está regulado en el convenio colectivo.

^{20/} T.O., págs. 55-57, 147-150.

^{21/} T.O. págs. 184, 202.

^{22/} T.O. págs. 147-150.

^{23/} T.O. pág. 94.

solución "salomónica". Ello, teniendo en cuenta que de haberse seguido el método anterior acordado para las situaciones de sustitución, le hubiera correspondido al señor Ortiz al viaje de octubre de 1997.^{24/}

El señor Ortiz no fue notificado del cambio de sistema de sustitución al advenir la situación del viaje de abril,^{25/} fecha ésta en que se puso en efecto por primera vez el nuevo sistema.

En mayo de 1998, el aquí querellante tuvo oportunidad de realizar una sustitución y poco después realizó un viaje que le correspondía en el itinerario, bajo el nuevo sistema acordado por el señor Rosa con el patrono, lo cual evidencia que dicho sistema continuó en vigor.^{26/}

ANÁLISIS

Las Defensas Afirmativas:

En esencia, el patrono querellado planteó la doctrina de la falta de agotamiento del remedio de arbitraje por parte del querellante y que la querrela está prescrita. Ambas defensas fueron descartadas como válidas por la Oficial Examinadora.^{27/} Ciertamente, no es oponible contra el querellante el no haber agotado el procedimiento arbitral ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por cuanto era la unión la que tenía la facultad de recurrir o no a dicho foro. Una de las controversias ante nos es precisamente determinar si la unión faltó a su deber de justa representación al no acudir al Negociado de Conciliación y Arbitraje, como alega el querellante. En cuanto a que la querrela está "prescrita", se fundamentó el patrono, en su Contestación a la Querrela, en lo que establece el Artículo XXVII, Sección 2 del convenio colectivo. Este dispone, en lo pertinente:

Sección 2-De surgir un impasse entre las partes o si la cuestión en disputa no se resuelve totalmente, la misma será sometida al Comité de Quejas y Agravios... no más tarde de los próximos cinco (5) días laborables. El Comité de Quejas y Agravios será integrado, por dos (2) representantes nombrados por la Asociación y dos (2) representantes nombrados por la Compañía...^{28/}

^{24/} T.O., págs. 185-186, 191, 215.

^{25/} T.O., pág. 151; testimonio del Sr. Absalón Quiñonez, supervisor de los Inspectores.

^{26/} T.O., págs. 151-152, 159.

^{27/} Informe de la Oficial Examinadora, págs. 7-8. Debemos aclarar que la discusión de la Oficial Examinadora sobre la segunda defensa no corresponde a lo argumentado por el patrono en su Contestación a la Querrela. Tampoco estamos de acuerdo con su forma de exponer sobre la situación de "violación continua", la cual, de todas formas, no es aplicable aquí.

^{28/} Exhibit 1-Querellante.

Sostiene el patrono que al no utilizarse el Comité de Quejas y Agravios, en el término dispuesto, para cuestionar la determinación del Director de Recursos Humanos, la reclamación del querellante está prescrita.^{29/} Tampoco tiene razón, por lo ya expuesto en el sentido de que es la unión la llamada a utilizar el mecanismo del Comité de Quejas y Agravios. Nos corresponde determinar si al no usarlo, incurrió o no en falta al deber de justa representación.

Plantea también el patrono, en su Contestación a la Querrela lo siguiente:

Entendemos que al Director de Recursos Humanos de la Compañía de Turismo y la Asociación de Inspectores de Juegos de Azar resolver los planteamientos del querellante y dicha sindical no continuar con los procedimientos establecidos en el antes citado artículo, los hechos que dan base a la querrela constituyen también cosa juzgada....

Reiteradamente hemos expuesto que la defensa de cosa juzgada no es aplicable contra el querellante en circunstancias en que éste plantea que se ha violado el deber de justa representación. No se cumple el requisito de identidad de las partes.

La organización obrera, por su parte, planteó que su conducta "fue en cumplimiento de los parámetros legales y jurisprudenciales que regulan el deber de justa representación". Además, que de las alegaciones del querellante no surge cómo la conducta del patrono afectó sus condiciones de trabajo.^{30/}

A la luz de los hechos probados y el Derecho aplicable, concluimos que el patrono no violó disposición contractual alguna y que la organización obrera no faltó a su deber de justa representación. Veamos.

El Deber de Justa Representación

En casos híbridos como los de epígrafe, en que un empleado(a) querellante plantea la violación del convenio colectivo por parte del patrono, y de la unión en la modalidad de faltar al deber de justa representación, es menester tener presente los principios rectores bien cimentados en la jurisprudencia federal y estatal en el sentido de que ha de evaluarse las actuaciones de la unión a la luz de los criterios jurisprudenciales a la vez que se examina la meritoriedad o no de la queja contra el patrono.

^{29/} / La Oficial Examinadora discutió la prescripción en cuanto al término para acudir a la Junta.
^{30/} / Contestación a la Querrela, del 3 de diciembre de 1998.

Mediante Opinión del 9 de octubre de 1980, nuestro Honorable Tribunal Supremo con ciertas aclaraciones, otorgó "imprimátur" a la doctrina invocada por la Junta para la solución del caso radicado por Camilo Oquendo contra la Unión Gastronómica, Local 610, doctrina acuñada en la frase "deber de justa representación".^{31/} Como bien expresó el Honorable Tribunal en aquella ocasión, se trata de una doctrina de "rúbrica eminentemente judicial", promulgada por el Tribunal Supremo Federal.^{32/} En esencia, esta doctrina:

Proclama la obligación de toda unión de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, los intereses de sus representados miembros.....

*..... en términos generales se acepta que la unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja y a tal efecto **posee un alto grado de discreción**. Sin embargo, la conducta de la unión no debe ser intencionalmente arbitraria, caprichosa, o discriminatoria. La negativa de la unión de procesar la queja no debe ser el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que no son unionados. Sus decisiones respecto a las quejas individuales deben ser honestas y razonables. El rechazo por la Unión de la queja debe haber sido sobre los méritos, en un ejercicio honesto y fundado de discreción previa una justa y completa investigación... no puede haber mediado fraude o mala fe... no puede haber actuado de manera negligente (cita omitida, subrayado del Tribunal y énfasis nuestro).*

Además, expresó el Honorable Tribunal en el mismo caso que:

*... es fundamental tener presente que la divergencia razonable de criterio respecto a los méritos de una queja, per se, no sería suficiente para inferir una violación al trato de buena fe o deducir una conducta arbitraria de una unión. La Unión satisface su responsabilidad fiduciaria actuando en relación con la queja de forma diligente y bien intencionada, y cualquier conclusión así adoptada la exime de responsabilidad **no obstante incurriera en error de juicio y a pesar de que posteriormente se determine que en efecto la queja en cuestión tenía méritos**. *Vaca v Sipes*, supra, 192-193. Por otro lado, tampoco eximiría de responsabilidad a la Unión la tramitación y procesamiento de una queja hasta su fin si la diligencia se despliega sin una adecuada representación o sin proveerse una cabal defensa de los intereses del obrero. Es por ello que a los fines de evaluar la suficiencia de la representación, en casos como el presente, es menester cierta evaluación sobre si la queja era o no frívola. (énfasis nuestro).^{33/}*

Refiriéndose al criterio esbozado en el caso *Vaca v. Sipes*, supra, nuestro Honorable Tribunal Supremo señaló en *JRT v. Unión Gastronómica*, supra que:

^{31/} *JRT v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610*, 110 DPR 237.

^{32/} Véase, *Vaca v. Sipes*, 386 US 171 (1967) y su numerosa progenie. Cabe aclarar que aún antes del caso *Vaca*, tradicionalmente citado como normativo, ya el Tribunal Supremo federal había atendido este deber en casos como *Steele v. Louisville* 323 US 192(1944) y *Humphrey v. Moore*, 375 US 335 (1964)

^{33/} Véase nota al calce 31.

El equilibrio de intereses exige que no vayamos más lejos de la doctrina establecida en el referido caso, por lo cual la Junta debe ajustarse al criterio jurisprudencial allí expuesto en la consideración de casos futuros referentes al procesamiento de quejas presentadas por obreros unionados.

En su evaluación del caso, la Oficial Examinadora consideró que al utilizarse el segundo método o sistema para las sustituciones,^{34/} se estaba violando el convenio colectivo porque su resultado era una distribución no equitativa. También, partiendo de la premisa errónea de que el sistema del señor Rosa sólo se utilizó con el querellante y luego se regresó al método anterior,^{35/} concluyó la Oficial Examinadora que había habido discrimen contra el señor Ortiz Rodríguez y que, ante un "claro derecho" de éste, la unión faltó a su deber de justa representación. No estamos de acuerdo con la apreciación de la Oficial Examinadora.

El convenio colectivo contiene las siguientes disposiciones pertinentes:

ARTÍCULO III

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Sección 1- La Compañía y la Asociación reconocen la necesidad de mantener el bienestar de la Compañía y los empleados, y a tales efectos acuerdan que el derecho de administración de la Agencia y el dirigir a los empleados constituye un derecho propio de la Compañía.

Sección 2- Estos derechos de administración incluyen, pero sin limitarse a, lo siguiente: El derecho de planificar, programar, dirigir y continuar operaciones, hacer estudios e introducir nuevos métodos y facilidades de operación, establecer normas de trabajo y operación. Así también, de conformidad con lo dispuesto en este convenio, emplear, asignar y transferir empleados, determinar que se trabaje sobre-tiempo y disciplinar por justa causa a cualquier empleado.

Sección 3- Los poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados en forma arbitraria o caprichosa contra los empleados ni con el propósito de discriminar contra la unión o sus miembros, ni en violación a lo dispuesto en este convenio.

ARTICULO XXX

OTRAS CLAÚSULAS

Sección 1- El trabajo entre los inspectores será distribuido justa y equitativamente, disponiéndose que salvo aquellos casos en que la Compañía y la Asociación acuerden lo contrario, todos los inspectores serán asignados a trabajar en todos los casinos en forma rotativa. El itinerario de trabajo de todo inspector le será distribuido con por lo menos quince (15) días de anticipación al inicio del mes calendario.

^{34/} Esto es, el acordado entre el Sr. Otoniel Rosa y el Sr. Gaspar Oliveras.

^{35/} Aunque el querellante testificó en este sentido, la preponderancia de la prueba en la totalidad del récord indica que el sistema del señor Rosa continuó vigente.

Sección 7- El Itinerario de asignación de trabajo a los casinos de Mayagüez y Ponce se les notificará a los inspectores y al Presidente de la Asociación con dos (2) meses de anticipación.

ARTICULO XXV ANTIGÜEDAD

Sección 1- La antigüedad de los empleados cubiertos por este Convenio se determinará a base de los años de servicio continuo prestados a la Compañía como Inspector de Juegos de Azar....

Sección 2- La Compañía reconocerá el principio de antigüedad a los fines de ...prioridades, asignar a trabajar sobretiempo en los días libres, ... turnos de trabajo, y otras prioridades y privilegios que puedan surgir.

.....
.....

Sección 11- Se considerará el principio de antigüedad en la asignación de los turnos de trabajo, entendiéndose que los inspectores con mayor antigüedad dentro de la Unidad Apropriada tendrán prioridad en seleccionar qué turno van a trabajar. La selección de los turnos de trabajo se hará cada tres (3) meses."

ARTICULO XXII

REEMBOLSO GASTOS CASINOS EN MAYAGÜEZ Y PONCE

Sección 1- A los inspectores asignados a trabajar turnos en casinos en Mayagüez y Ponce se les reembolsará la suma de ochenta y seis (\$86.00) dólares por jornada de trabajo, cuya suma incluirá todos los gastos en que pueda incurrir el inspector por cualquier concepto a excepción del gasto de transportación correspondiente (\$92.10 en el caso de Mayagüez y \$65.00 en el caso de Ponce) el cual se pagará una sola vez por turno (entiéndase cualquier número de jornadas consecutivas en casinos de Mayagüez o Ponce), independientemente de si el inspector pernocta o no fuera de su residencia.

Este reembolso por jornada sustituye cualquier otro reembolso dispuesto en este Convenio o por cualquier otra estipulación o acuerdo, siempre que se refiera a gastos de alimentación, hospedaje, estacionamiento, transportación local y otros gastos incidentales. Es decir, los inspectores a quienes cubra este reembolso no recibirán beneficio otro alguno dispuesto por este Convenio o por alguna otra estipulación o acuerdo, que directa o indirectamente signifique recibir duplicadamente reembolso por un gasto incurrido.

Sección 2-...

Sección 3- El reembolso acordado se hará a base de la jornada de trabajo comenzada y completada, según corresponde. No procederá dicho reembolso si el inspector no se traslada al casino asignado en Mayagüez o Ponce. Tampoco procederá si el inspector ya en Mayagüez o Ponce no asiste a su trabajo, o se ausenta del mismo por razones que no sean la de enfermedad o la de accidente del trabajo.

Nótese de las cláusulas antes citadas que existe la obligación de distribuir el trabajo justa y equitativamente al tiempo que reconoce el principio de antigüedad para la selección de los turnos, proceso éste que se repite cada tres meses. Nada se acordó específicamente en torno a cómo resolver las situaciones en que se hiciera necesario enviar a un Inspector a un viaje **en sustitución** de otro que por alguna razón no pudiera cumplir con su turno de viajar. Para solucionar estas situaciones esporádicas, tanto el patrono como la unión discutían y acordaban el método o sistema que entendían más apropiado para resolver tales situaciones. Durante la incumbencia del señor Ortiz Rodríguez, se entendió que la mejor opción era que cuando un inspector que le tocaba viajar no podía efectuar el mismo, se le asignaba el viaje al inspector que seguía en la lista, adelantándosele así el turno de viaje. Dentro de cada grupo, la lista de los inspectores se preparaba por antigüedad dentro de ese grupo de empleados. El querellante se encontraba en el "grupo 2". En el mes de octubre de 1997, el señor José González, ubicado inmediatamente antes que el señor Ortiz Rodríguez en la lista del grupo 2, no pudo realizar el viaje que debía hacer para los días 24 y 25 de dicho mes. El patrono asignó entonces el viaje al Sr. Edgardo Báez, quien era el más antiguo en la lista del grupo 2, en lugar de al señor Ortiz Rodríguez, quien era el que seguía en turno en la lista. La razón para la asignación al señor Báez en lugar de al señor Ortiz Rodríguez fue que el sistema acordado verbalmente para las sustituciones fue cambiado por el nuevo Presidente de la unión, señor Rosa. La nueva directiva de la unión entendía que era mejor usar la antigüedad para escoger al inspector que haría la sustitución, en lugar de que se siguiera el orden descendente en la lista del grupo.

El señor Ortiz Rodríguez estaba bajo el entendido de que aún operaba el sistema que él había acordado durante su presidencia, por lo que se quejó de que se había violado dicho procedimiento. Incluso, el Director de Recursos Humanos contestó el reclamo indicando que tenía razón el señor Ortiz, pero lo expresó así considerando el acuerdo anterior, el cual había cambiado recientemente. Cuando la unión recibe la queja del señor Ortiz, trata de obtener un remedio que satisfaga al querellante y logra que el Director de Recursos Humanos le ofrezca al señor Ortiz realizar el siguiente

viaje.^{36/} Posiblemente, se tomó en consideración que el cambio de sistema había sido bien reciente y que el señor Ortiz no había sido informado. Como cuestión de hecho, el nuevo sistema se "estrenó" con el caso del señor Ortiz. A nuestro juicio, el nuevo sistema, del señor Rosa, no violenta disposición alguna del convenio, antes bien, propende a que no se afecte el itinerario previamente preparado y notificado con sesenta días de antelación, como requiere el Artículo XXX, Sección 7 del Convenio Colectivo, al tiempo que respeta la mayor antigüedad dentro del grupo.^{37/}

Lo que el convenio exige es una distribución justa y equitativa del trabajo, en términos generales y que habrá una rotación para que todos los inspectores trabajen en todos los casinos, de manera que todos tengan oportunidad en algún momento de viajar a Ponce y Mayagüez, lo cual conlleva el pago de lo establecido en el Artículo XXII, previamente citado. Las situaciones de excepción como lo son las sustituciones, no están regidas por el convenio, como ya expresamos.

El Sr. Absalón Quiñones Ramos, quien supervisaba a los inspectores, a preguntas de la representante legal del patrono testificó lo siguiente:

P ¿Señor Quiñones, usted fue quien preparó el itinerario de trabajo cuando ocurren esos hechos?

R Sí, correcto, yo preparé el itinerario de trabajo.

P ¿Usted puede explicar qué conocimiento usted tiene y que interpretación usted tuvo en cuanto a la, vamos a empezar por la primera querrela, primero, la primera querrela, la primera alegación del señor Ortiz?

R Bueno, cuando el señor Luis Ortiz era Presidente de la Asociación, se estableció un, como un tipo de formato o la palabra no es formato, sino un procedimiento de que cuando alguno de los Inspectores que fuera a viajar a la Isla, al Mayagüez Resort, a Mayagüez y Ponce, por alguna razón decidieran no ir a este viaje o no poder ir a este viaje, pues entonces la persona que le seguía en antigüedad que no estaba viajando era la que le tocaba ese viaje, pero el próximo viaje lo perdía, era sustituyendo un viaje, se le adelantaba el viaje era la palabra, se le adelantaba el viaje. Eso se estuvo llevando a cabo siempre, pero cuando el señor Otoniel Rosa asume la presidencia, ahora recuerdo la fecha, pero nos reunimos y hay una cláusula en el convenio colectivo que exige que los itinerarios, los viajes a Mayagüez y a Ponce se notifiquen con 60 días o 2 meses de anticipación. Honestamente esto no se estaba haciendo porque el sistema que establece el señor Luis Ortiz nos lleva a que al nosotros adelantarle el viaje al Inspector porque el otro no quiso ir, pues entonces el viaje que le pertenecía lo pierde y se le da a otra persona que no estaba viajando y esto lo que hacía era que el itinerario ese de 60 días que se enviaba pues entonces en una ocasión hasta nos causó problema que nos aparecieron 2 Inspectores en la Isla, porque

^{36/} T.O. página 215, testimonio del señor Oliveras, Director de Recursos Humanos.

^{37/} Recuérdese que el señor Báez, designado en sustitución, era más antiguo que el querellante.

automáticamente cambiaba todo. Yo le mandaba el itinerario a los Inspectores de 60 días, pero al aquel Inspector no poder ir y adelantarle el viaje al otro, pues se cambiaban todas las fechas. La primera que cambiaba, pues esa no nos traía problema porque simplemente llamábamos al Inspector y le decíamos tu vas a viajar en esta fecha, pero los siguientes viajes pues entonces sí nos cambiaban porque empezaban todos los Inspectores a cambiar de fecha y en muchas ocasiones pues nos pasaba eso. Y entonces cuando ellos nos reclaman a nosotros, cuando digo ellos, cuando el señor Otoniel nos reclama que por qué no estamos cumpliendo con el convenio de enviar los viajes a Mayagüez y Ponce por 60 días, le explicamos que el problema que teníamos era ese y el pues entonces llegamos a un acuerdo que lo que se iba a hacer era que cuando un Inspector dijera, no puedo ir a trabajar, pues entonces se le daba, ese viaje se le daba al Inspector de más seniority, de más antigüedad que no estuviera viajando, pero que no perdía el otro viaje. Aquella fecha que yo había enviado con anterioridad no variaba en lo absoluto, porque simplemente seguían viajando y entonces ese hacía ese viaje más hacía el viaje que le tocaba. Luego de que nosotros tuvimos esta reunión pues surge que el Inspector José González pide vacaciones para esa fecha, están viajando para Mayagüez y Ponce José González, Alberto Quiñones y Daniel Díaz y entonces en la forma en que se acostumbraba hacer, pues al señor Alberto Quiñones, al señor González decir que no puede ir al viaje, pues le hubiese tocado al señor Luis Ortiz. Pero como se estableció con el nuevo Presidente que no se le iba a dar ese viaje, no se le iba a adelantar el viaje a nadie, sino dárselo al de más antigüedad que no estuviera viajando, se le da el viaje al señor Edgardo Báez..."

En este caso, la unión trató de ayudar al querellante para que éste lograra otro viaje, a pesar de que el señor Ortiz no tenía razón ante el cambio de sistema. Lo que sucedió fue que el querellante rechazó el ofrecimiento exigiendo que se le pagase como si hubiese hecho el viaje del 24 de octubre de 1997.^{38/} Conforme surge de lo negociado en el Artículo XXII del convenio colectivo, las cantidades que se pagan al viajar a los casinos de Mayagüez y Ponce presuponen haber realizado efectivamente el viaje ya que el pago es en concepto de reembolso de gastos. La Sección 3 del referido Artículo es clara e inequívoca en este sentido.

Rechazada la oferta del patrono por el querellante y ante una exigencia de éste totalmente improcedente, la unión se negó a continuar tramitando la reclamación en lo que consideramos un ejercicio de discreción bien fundada, sin elementos de arbitrariedad, capricho, mala fe o perfunctoriedad. Si bien es cierto que nunca se sometió la minuta de la reunión de la Junta de Directores de la unión, alegadamente celebrada,^{39/} no es menos cierto que el Presidente y Vice-Presidente de la unión atendieron personalmente el reclamo del querellante de lo cual surgió la total improcedencia del mismo.

^{38/} T.O., páginas 58, 79-80.

^{39/} Para fines de decidir si se acudiría a arbitraje, como solicitaba el querellante.

LA SEGUNDA QUERELLA:

La segunda reclamación del querellante gira en torno al hecho de que los días 26 y 27 de octubre de 1997, se le asignó al señor Oscar Ortiz, del turno nocturno, para trabajar con él en el Hotel Crowne Plaza. Los dos días anteriores, 24 y 25 de octubre, había trabajado solo^{40/} por lo cual al tener que laborar durante el período de alimentos, había cobrado sobretiempo. Al no poder cobrar por sobretiempo los días 26 y 27, el querellante alegó que "se le afectaron sus condiciones de empleo".

Desde el principio, este reclamo fue rechazado por el patrono,^{41/} y la organización obrera se negó a continuar procesando el mismo por entenderlo improcedente.^{42/} Efectivamente, la segunda querella es a todas luces inmeritoria. Ningún empleado tiene derecho a trabajar sobretiempo, en la hora de alimentos, para cobrar dicho exceso. El derecho es a disfrutar ese período de descanso y es por vía de excepción que, si tiene que trabajarla, se le paga sobretiempo. Por otra parte, el patrono ejerció sus prerrogativas gerenciales, reconocidas en el convenio colectivo para asignar los recursos que tiene disponibles.^{43/} En ocasiones, ello requiere traer recursos del turno nocturno para cubrir turnos diurnos en que no los haya.

Evaluada así la falta de méritos de las dos reclamaciones del querellante y considerando que la actuación de la unión cae dentro de los parámetros del deber de justa representación, concluimos que las querelladas no incurrieron en las prácticas ilícitas de trabajo que se les imputaron.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. EL PATRONO:

La Compañía de Turismo de Puerto Rico es una corporación pública e instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que utiliza los servicios de empleados y constituye un "patrono" en el significado del Artículo 2(2) y (11) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA § 63 (2) y (11).

^{40/} El supervisor de los inspectores testificó que para los días 24 y 25 de octubre de 1997 no contaban con personal suficiente para asignar otro inspector en el turno diurno en el Hotel Crowne Plaza. T.O. páginas 159-160.

^{41/} Exhibit 2-querellante, carta del Director de Recursos Humanos del 21 de noviembre de 1997, al señor Rosa.

^{42/} La unión sometió ante el patrono las dos quejas del querellante, al unísono. T.O., página 96.

^{43/} Artículo III, Sección 2 del Convenio Colectivo.

II. LA ORGANIZACIÓN OBRERA:

La Asociación de Inspectores de Juegos de Azar es una entidad que agrupa empleados del patrono en una unidad apropiada a los fines de la negociación colectiva de salarios, términos y condiciones de empleo, constituyendo una "organización obrera" en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley, supra, 29 LPRA § 63 (10).

III. LAS ALEGADAS PRÁCTICAS ILÍCITAS DE TRABAJO:

Al no asignar al Sr. Luis Ortiz Rodríguez al viaje a Mayagüez el día 24 de octubre de 1997 y, al asignarle un compañero inspector del turno nocturno para los días 26 y 27 de octubre de 1997 en el Hotel Crowne Plaza, el patrono no violó el convenio colectivo negociado con la Asociación de Inspectores de Juegos de Azar por lo que no incurrió en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA § 69 (1) (f).


Al no acudir al procedimiento de arbitraje para continuar dilucidando los dos reclamos del querellante, la unión querellada no faltó a su deber de justa representación, por lo cual no incurrió en práctica ilícita del trabajo bajo el Artículo 8 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA § 69 (2) (a).

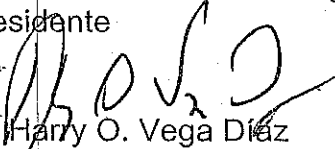
En virtud de las anteriores Determinaciones de Hechos y Conclusiones de Derecho, bajo la facultad conferida en el Artículo 9 (1) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, **SE ORDENA LA DESESTIMACIÓN** de las querellas emitidas en los casos de epígrafe.

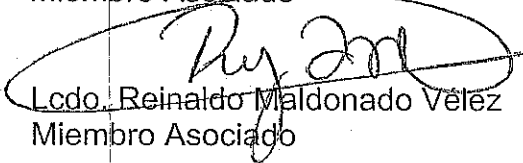
De conformidad con lo dispuesto en la Sección 4.2 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden, podrá presentar dentro de un término de veinte (20) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la notificación de la presente Decisión y Orden una Moción de Reconsideración a la misma, o podrá, dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la notificación del archivo en autos, presentar el recurso judicial correspondiente ante el Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan, de

conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4.006 (c) de la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo 2005.


Lcdo. Carlos A. Marín Vargas
Presidente


Sr. Harry O. Vega Díaz
Miembro Asociado



Lcdo. Reinaldo Maldonado Vélez
Miembro Asociado

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente **DECISIÓN Y ORDEN DE DESESTIMACIÓN** a:

1. LCDO JUAN A CORREA SUÁREZ
COMPAÑÍA DE TURISMO DE PR
PO BOX 902-3960
SAN JUAN PR 00902-3960
2. LUIS ORTIZ RODRÍGUEZ
COND. PANORAMA PLAZA
CALLE FINAL 11 APARTAMENTO 1511
URB EL SEÑORIAL
RIO PIEDRAS PR 0026
3. LCDO CARLOS FRONTERA SANTANA
MINILLAS STA
PO BOX 40616
SAN JUAN PR 00940
4. OTONIEL ROSA
PRESIDENTE, ASOCIACIÓN DE INSPECTORES
DE JUEGOS DE AZAR
APARTADO 748
TOA BAJA, PR 00951
5. LCDA. LETICIA RODRÍGUEZ GARCÍA
DIRECTORA, DIVISIÓN LEGAL-JRTPR
(A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de abril de 2005.


Rita C. Valentín Fonfrías
Secretaria de la Junta





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P.O. BOX 14427
BO. OBRERO STA., SANTURCE, P. R. 00916-4427

see
27/02/02
101-21
MJA
TEL. 725-3535

EN LOS CASOS DE:

COMPAÑÍA DE TURISMO DE PUERTO RICO
Querellada

Y

LUIS ORTIZ RODRÍGUEZ
Querellante

ASOCIACIÓN DE INSPECTORES DE
JUEGOS DE AZAR (AIJA)
Querellada

Y

LUIS ORTIZ RODRÍGUEZ
Querellante

CASO: CA-98-18

CASO: CA-98-19

ANTE:

Lcd. Ruben Rivera
Lcda. Susana Rubio Rivera
Lcda. Astrid Colón-Ledée
Oficiales Examinadoras

RECEIVED
JUNTA DE RELACIONES
DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
DIVISION LEGAL
02 FEB 27 AM 9:00
MJA

COMPARECENCIAS:

Lcda. María Judith Haddock
En representación del Interés Público

Lcdo. Juan A. Correa Suárez
En representación de la Compañía
De Turismo de Puerto Rico

Lcdo. Carlos Fronteras Santana
En representación de la Asoc.
Inspectores Juegos de Azar

INFORME Y RECOMENDACIONES DE LA OFICIAL EXAMINADORA

LOS CARGOS

En virtud de cargos radicados el día 20 de febrero de 1998, se le imputó a la Compañía de Turismo de Puerto Rico haber cometido una práctica ilícita a la luz de lo dispuesto en Artículo 8, Sección 1, Inciso F de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. §63 (3). El Cargo CA-98-0018 imputa los siguientes hechos para fundamentar su radicación:

EN O DESDE EL 21 DE NOVIEMBRE DE 1997 Y EN ADELANTE EL PATRONO DEL EPÍGRAFE VIOLO Y AUN CONTINUA VIOLANDO EL CONVENIO COLECTIVO NEGOCIADO CON LA ASOCIACIÓN DE INSPECTORES DE JUEGOS DE AZAR AL VIOLAR LOS ARTICULOS XXX, SECCION I Y XXV, SECCION 2 POR LOS HECHOS DEL 24 DE OCTUBRE DE 1997. LOS MISMOS CONSISTIERON EN ASIGNAR AL SR. EDGARDO BAEZ A TRABAJAR EN EL MAYAGÜEZ RESORT LOS DIAS 24, 25, 26 Y 27 DE OCTUBRE DE 1997 EN SUSTITUCIÓN DEL SR. JOSE GONZALEZ, OBVIANDO LA ROTACIÓN Y LA ANTIGÜEDAD.

LOS DIAS 26 Y 27 DE OCTUBRE DE 1997, ESTANDO EL QUERELLANTE ASIGNADO A TRABAJAR EN EL HOTEL CROWNE PLAZA EN EL TURNO DIURNO (11:30-8:00P.M.) SE ASIGNO A TRABAJAR ESOS MISMOS DIAS AL SR. OSCAR ORTIZ, QUE PERTENECE AL TURNO NOCTURNO (7:30 P.M. A 4:00 P.M.), LO QUE AFECTO MIS CONDICIONES DE EMPLEO.

A la Asociación de Inspectores de Juegos de Azar (en adelante AIJA) se le imputa haber incurrido en práctica ilícita a la luz de lo dispuesto en el Artículo 8, Sección 2, Inciso (A) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. § 63 et seq. El Cargo CA-98-0019 imputa los siguientes hechos para fundamentar su radicación:

EN O DESDE EL 7 DE NOVIEMBRE DE 1997, LA UNION DEL EPÍGRAFE FALTO A SU DEBER DE JUSTA Y ADECUADA REPRESENTACIÓN AL NO PERMITIRME ASISTIR Y/O PARTICIPAR DE LOS PROCEDIMIENTOS EN LAS DOS (2) QUERELLAS PRESENTADAS EL 29 DE OCTUBRE DE 1997. ADEMÁS LA UNION NO TRAMITO LA SEGUNDA QUERELLA CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO DE QUEJAS Y AGRAVIOS. ESTA ACCION CONSTITUYE UN MANEJO ARBITRARIO Y PERFUNTORIO EN EL MANEJO DE LAS QUERELLAS.

TRAMITES EN EL CASO

Las Querellas en el caso de epígrafe fueron presentadas el día 15 de septiembre de 1998. El 14 de octubre se emitió Orden de Consolidación. El 20 de octubre, se notificó por la Secretaría de este Honorable Foro el Aviso de Audiencia señalando la misma para el día 8 de diciembre de 1998.

Pasado el término que dispone nuestro Reglamento para que las partes contesten las querellas, la representante del Interés Público, presentó el día 18 de noviembre de 1998, moción en solicitud de que se diesen por admitidas las alegaciones contra las partes. El día 23 de noviembre, el Sr. Presidente de esta Junta, Lcdo. Eugenio A. Guardiola Ramírez, declaró la moción Con Lugar. Dejó sin efecto el señalamiento de audiencia y trasladó los casos de epígrafe a la consideración de la Junta en pleno.

El día 24 de noviembre la Compañía de Turismo de Puerto Rico (en adelante la Compañía) radicó escrito titulado "RÉPLICA A MOCIÓN PARA QUE SE DEN POR ADMITIDAS LAS ALEGACIONES" donde, en esencia, alegó que el día 24 de marzo de

1998, había radicado su contestación a la querrela mediante escrito titulado *Impugnación de Cargo de Posición de la Compañía de Turismo de Puerto Rico* acompañando copia de dicho escrito. Solicitó que la moción del Interés Público fuese declarada *No Ha Lugar*. El 3 de diciembre, el Sr. Presidente, emitió Resolución a los efectos de explicar el alcance del documento aludido y de la necesidad de radicar contestación de la Querrela por ambas partes. Estando sometido el asunto ante la Junta en pleno, reiteró la cancelación de la audiencia y determinó elevar el asunto de la "Réplica" al pleno de la Junta para su consideración. La contestación a la Querrela por parte de la AIJA fue presentada el 3 de diciembre y el día 10 de diciembre, la Compañía hizo lo propio. La Junta en pleno resolvió aceptar las radicaciones tardías de las respectivas contestaciones a las querellas y remitir el caso al procedimiento de audiencias públicas, el 20 de enero de 1999. El 27 de enero, el Lcdo. Guardiola, en su función de presidente de esta Junta, ordenó la celebración de las audiencias públicas para los días 8 y 9 de marzo de 1999.

Luego de algunos trámites sobre descubrimiento de prueba, la Lcda. Susana Rubio Rivera, Oficial Examinadora a cargo de las querellas, resolvió ordenar que las partes presentaran Memorandos de Derecho, ya que la controversia giraba en torno a asuntos de Derecho solamente. El día 9 de abril las co-querelladas presentaron sus respectivos memorandos. Por su parte, el Interés Público presentó el día 23 de abril una moción "Informativa" donde expone su oposición a que se dirima los asuntos en controversia por la vía sumaria.

El día 31 de marzo de 1999, la Lcda. Rubio cesó en sus funciones como Oficial Examinadora a cargo. La moción del Interés Público fue atendida por la Junta en pleno. La declaró *Con Lugar* y en su consecuencia ordenó la continuación del procedimiento de audiencia pública delegándose en el Sr. Presidente la designación del nuevo Oficial Examinador a cargo. El día 21 de junio de 1999, se designó a la Lcda. Rosana Rivera Ortiz. La nueva Oficial Examinadora señaló audiencia pública para el día 13 de diciembre de 1999 y solicitó se le notificara sobre la posibilidad de que las partes presentaran prueba testifical, así como, sus respectivos nombres y direcciones. Los querellados cumplieron con lo ordenado y la Oficial Examinadora emitió las correspondientes Citaciones. Por su parte, la División Legal de la Junta, solicitó tiempo

adicional, entre otras cosas. Le fue concedido. Oportunamente, cumplió con lo ordenado, procediéndose a emitir la correspondiente Citación.

El día 23 de diciembre, la AIJA, presentó una moción informativa acompañada del Laudo emitido por el Sr. Ramón Matos Hernández el 23 de diciembre de 1997 en los casos A-2008-94 y A-1218-98 entre las aquí co-querelladas. La AIJA solicitó la admisión del documento. El día 24 de marzo, la Compañía presentó un Memorando de Derecho y el día 28 de marzo, tanto la AIJA como el Interés Público presentaron los suyos.

El 11 de mayo, el Interés Público solicitó permiso para replicar los memorandos de derecho de los querellados y hacerlo en un solo escrito, entre otras cosas. La Lcda. Rosana Rivera extendió el término y apercibió de que de no cumplirse con el mismo procedería a redactar el Informe sin el beneficio del mismo. La réplica fue presentada el 9 de junio de 2000. Habiendo cesado la Lcda. Rosana Rivera en sus funciones, la que suscribe fue designada como Oficial Examinadora a cargo el día 16 de octubre de 2001. Así las cosas, la controversia quedó sometida ante la Oficial Examinadora para el correspondiente Informe.

DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Compañía de Turismo de Puerto Rico es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a promover y reglamentar el turismo en el país, así como a supervisar o reglamentar la actividad de juegos de azar en los casinos o salas de juego del país. En el desarrollo de estas actividades la Compañía utiliza empleados, por lo cual, es un "patrono" de conformidad con el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley, 29 L.P.R.A. 63 (2).
2. La Asociación de Inspectores y Juegos de Azar, es una entidad que agrupa en su matrícula a todos los inspectores de juegos de azar que utiliza la Compañía, según certificación de la Junta (Caso Núm. P-3369 D-814) del 19 de febrero de 1980. Además, es la representante exclusiva para contratar colectivamente con respecto a la escala de salarios, horas de trabajo y otras condiciones que surjan de la necesidad del empleo de los inspectores de juegos de azar en la Compañía, por lo que es una

“organización obrera” de conformidad con el Artículo 2, Sección 10 de la Ley, 29 L.P.R.A. 63 (10).

3. El querellante ha venido ocupando un puesto de Inspector de Juegos de Azar en la Compañía de Turismo de Puerto Rico, desde mayo de 1989, ^{1/} por lo que es “empleado” conforme se define el término en el Artículo 2, Inciso 3 de la Ley, 29 L.P.R.A. 63 (3).
4. El querellante fue presidente de la Asociación de Inspectores de Juegos de Azar y actualmente es miembro bona fide de la misma.
5. Durante el período en que ocurrieron los hechos que dieron base a la presente querrela, las relaciones obrero patronales entre las partes se regían por un convenio colectivo cuya vigencia se extiende desde el 1 de enero de 1997 hasta el 1 de diciembre de 1999.^{2/}
6. El 24 de octubre de 1997, la Compañía asignó al Sr. Edgardo Báez, ^{3/} Inspector de Juegos de Azar, a trabajar en el Hotel Mayagüez Resort, durante los días 24, 25, 26 y 27 de octubre de 1997, en sustitución del Sr. José González, Inspector de Juegos de Azar.^{4/}
7. El 26 y 27 de octubre de 1997, encontrándose el querellante trabajando en el Hotel Crowne Plaza en el turno diurno de 11:30 a.m. a 8:00 p.m., el patrono asignó al Sr. Oscar Ortiz, Inspector de Juegos de Azar del turno nocturno a laborar junto a éste.^{5/}
8. El Sr. Luis Ortiz se querelló el 29 de octubre de 1997, a través de la Asociación de Inspectores de Juegos de Azar sobre ambas actuaciones del patrono.^{6/}
9. Ambas querellas las recibió el Delegado Mario Rodríguez y copia de ellas fueron remitidas al Sr. Gaspar Oliveras mediante anejos a carta cursada el 7 de noviembre de 1997 del Sr. Otoniel Rosa.^{7/}

^{1/} T.O. pág. 51

^{2/} Exh 1 Querellante

^{3/} T.O. págs 30, 52-59, 53, T.O. 75, 185; Edgardo Báez pertenecía al mismo grupo del querellante y tenía una antigüedad mayor.

^{4/} T.O. pág. 53; Exh 1 Conjunto

^{5/} T.O. 52-53

^{6/} T.O. 52-59

^{7/} Exh 4, 5 y 6 I.P.

10. *Unión y Patrono discutieron (entre sí) las querellas en ausencia del querellante.^{8/}*
11. *El 21 de noviembre de 1997, el Sr. Gaspar Oliveras, Director de Recursos Humanos, remitió una carta al Sr Otoniel Rosa, Presidente de la Asociación de Inspectores de Juegos de Azar, en donde admite que le asiste la razón al querellante en cuanto a que le correspondía a él dar el viaje, pero indicó que no le asistía razón en cuanto a su planteamiento sobre el periodo para tomar alimentos.^{9/}*
12. *El querellante no estuvo satisfecho con la solución planteada.^{10/}*
13. *El 24 de noviembre de 1997, el Sr. Otoniel Rosa le envió una carta al Sr. Gaspar Oliveras donde le comunicó la disconformidad del querellante con las medidas correctivas propuestas por el patrono y solicitó una reunión para un intercambio de impresiones.^{11/}*
14. *El 17 de diciembre de 1997 se efectuó dicha reunión. Se encontraban presentes los señores Gaspar Oliveras, Otoniel Rosa, Richard Negrón y el querellante.*
15. *El patrono se reafirmó en las soluciones propuestas.^{12/}*
16. *El querellante solicitó de la Junta de Directores de la Asociación que tomaran la decisión de radicar o no su caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.^{13/}*
17. *Al querellante nunca se le informó el resultado de la reunión ni el caso fue radicado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.^{14/}*
18. *El uso y costumbre en la asignación de los viajes durante la presidencia del Sr. Luis Ortiz era a base de la antigüedad dentro del grupo. De existir la necesidad de buscar un sustituto para hacer un viaje, se le otorga al siguiente en turno perdiendo el sustituto el turno que tenía. O sea, se*

⁸ /T.O. pág. 53

⁹ /Exh. 2 I.P.; Exh 1 Conjunto

¹⁰ /T.O. pág. 53; Exh 3 I.P.

¹¹ /Exh 3 I.P.

¹² /T.O. pág. 54

¹³ /T.O. pág.54

¹⁴ /T.O. pág. 54, 69

adelanta el viaje que tenía en turno, pero no mantiene el otro viaje que ya tenía asignado. Dicho sistema estuvo en efecto durante 4-5 años.^{15/}

19. *Al advenir presidente el Sr. Otoniel Rosa, el sistema de asignación de los viajes cambió. El sistema permite que de existir la necesidad de buscar un sustituto para hacer un viaje, se le otorga al inspector de mayor antigüedad sin perder su turno regular. Como resultado de este sistema un empleado con mayor antigüedad dará más viajes en un periodo de tiempo que otro de menor antigüedad.^{16/}*
20. *El sistema del Sr. Otoniel Rosa se estrenó con el Querellante y luego se discontinuó, regresando al sistema anterior.^{17/}*
21. *Cuando por error se le asignaba el viaje a una persona que no le correspondía, se solucionaba el problema asignándole un viaje lo más pronto posible al afectado.^{18/}*

DISCUSIÓN DE LOS ASUNTOS PLANTEADOS

I FALTA DE AGOTAMIENTO DEL MECANISMO DEL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:

La Compañía de Turismo alega en su defensa que no se agotó el mecanismo del Negociado de Conciliación y Arbitraje en el caso de marras. Pretende que esta alegación abone en contra de la posición del Querellante.

Dicha posición es insostenible porque es la AIJA la que representa al empleado querellante y la que en última instancia tiene el deber de acudir al Negociado. En este caso, precisamente, se le imputa a la AIJA haber incumplido con su deber de representación. No tiene acceso el Querellante a dicho mecanismo y, por lo tanto, no puede oponérsele dicho planteamiento.

II LA PRESCRIPCIÓN DE LA QUERELLA

Uno de los requisitos procesales más importantes para la dilucidación de las querellas es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. En ocasiones no existe un término específico para llevar a cabo el procesamiento, entonces, se

¹⁵ /T.O. pág. 30

¹⁶ /T.O. págs. 29-30, 52-59

¹⁷ /T.O. pág. 57

¹⁸ /T.O. pág. 94

recurre a la doctrina de incuria. Ese es el caso de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

El procedimiento es que se examina la demora del interesado en procesar sus agravios y la aplicación de la doctrina se efectuará tomando en consideración los hechos y las circunstancias de cada caso particular. El criterio decisivo para aplicar la doctrina es la razonabilidad en la acción de deducir el agravio, esto es, si el agravio se presentó dentro de un término razonable.

Existen agravios que se cometen en un solo acto y otros que tienen un carácter continuo. La naturaleza de este tipo (el continuo) de agravio es que el mismo surge o se renueva de día a día y, por lo tanto, se puede presentar en cualquier momento mientras la violación contractual continúe y se interponga el agravio durante el período prescrito contractualmente.^{19/} La doctrina de la violación continua ha sido acogida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.^{20/}

Este foro ha avalado el término de seis meses como un término razonable de tiempo para presentar querellas a partir de la última gestión. En la querella de epígrafe el Querellante presentó los cargos el día 28 de febrero de 1998. La última gestión inteligente en el caso fue la solicitud a la AIJA que acudiera al Negociado. Tres meses más tarde, ante la falta de información de parte de la AIJA sobre el estado de situación de su caso, el Querellante acudió a esta Junta. Dicho término está claramente dentro de lo avalado por este foro.

III EL CONVENIO COLECTIVO

Los Artículos pertinentes a las controversias de epígrafe lo son los Artículos III; XXII Sección 1 y 3; XXIII Sección 2 y XXX Sección 1.

Los mismos disponen:

ARTICULO III

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Sección 1 – La Compañía y la Asociación reconocen la necesidad de mantener el bienestar de la Compañía y los empleados, y a tales efectos acuerdan que el derecho de administración de la Agencia y el dirigir a los empleados constituye un derecho propio de la Compañía.

Sección 2 - Estos derechos de administración incluyen, pero sin limitarse a, lo siguiente: El derecho de planificar, programar, dirigir y continuar

^{19/} A.M.A. y Trabajadores Unidos de la A.M.A., Caso Núm. A-2203 (1990)

^{20/} J.R.T. v. A.E.E., 113 D.P.R. 564, 565-566 (1982)

operaciones, hacer estudios e introducir nuevos métodos y facilidades de operación, establecer normas de trabajo y operación. Así también, de conformidad con lo dispuesto en este convenio, emplear, asignar y transferir empleados, determinar que se trabaje sobre-tiempo y disciplinar por justa causa a cualquier empleado.

Sección 3 - Los poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados en forma arbitraria o caprichosa contra los empleados ni con el propósito de discriminar contra la unión o sus miembros, ni en violación a lo dispuesto en este convenio.

ARTICULO XXX

OTRAS CLAUSULAS

Sección 1 - El trabajo entre los inspectores será distribuido justo y equitativamente, disponiéndose que salvo aquellos casos en que la Compañía y la Asociación acuerden lo contrario, todos los inspectores serán asignados a trabajar en todos los casinos en forma rotativa. El itinerario de trabajo de todo inspector le será distribuido con por lo menos quince (15) días de anticipación al inicio del mes calendario.

Estos Artículos claramente disponen que el asignar los turnos de trabajo y el sobre-tiempo son prerrogativas gerenciales. La única limitación que tienen dichas prerrogativas es que los poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados en forma arbitraria o caprichosa contra los empleados ni con el propósito de discriminar contra la unión o sus miembros, ni en violación a lo dispuesto en este convenio.

No puede argüirse por el Querellante que tiene derecho a cobrar sobre-tiempo por el tiempo de tomar alimentos porque se daría la situación de que se estaría derogando el derecho a tomar alimentos, derecho consagrado en nuestra Constitución y en nuestro Derecho Laboral.

*No se
tiene
el derecho
de viajar en
tanta al
cada uno a
la antigüedad*

En cuanto al planteamiento de que el patrono violó el convenio colectivo al asignarle al Sr. Edgardo Báez el viaje en sustitución del Sr. José Ortiz cuando le correspondía al Sr. Luis Ortiz, le asiste razón al Querellante. El uso y costumbre en la asignación de viajes era el método de rotación de acuerdo a la antigüedad dentro del

grupo. Se cambia dicho procedimiento por un método que produce inequidad, pues, tiene como resultado que algunos inspectores viajen más que otros pudiendo obtener mayores ingresos. Esa inequidad viola lo dispuesto en el convenio colectivo.

Ahora bien, sobre la solicitud del Querellante de que se le pague el viaje y los gastos sin que los mismos se realicen, debemos examinar el.

ARTICULO XXII

REEMBOLSO GASTOS CASINOS EN MAYAGÜEZ Y PONCE

Sección 1 – A los inspectores asignados a trabajar turnos en casinos en Mayagüez y Ponce se les reembolsará la suma de ochenta y seis (\$86.00) dólares por jornada de trabajo, cuya suma incluirá todos los gastos en que pueda incurrir el inspector por cualquier concepto a excepción del gasto de transportación correspondiente (\$92.10 en el caso de Mayagüez y \$65.00 en el caso de Ponce) el cual se pagará una sola vez por turno (entiéndase cualquier número de jornadas consecutivas en casinos de Mayagüez o Ponce), independientemente de si el inspector pernocta o no fuera de su residencia.

Este reembolso por jornada sustituye cualquier otro reembolso dispuesto en este Convenio o por cualquier otra estipulación o acuerdo, siempre que se refiera a gastos de alimentación, hospedaje, estacionamiento, transportación local y otros gastos incidentales. Es decir, los inspectores a quienes cubra este reembolso no recibirán beneficio otro alguno dispuesto por este Convenio o por alguna otra estipulación o acuerdo, que directa o indirectamente signifique recibir duplicadamente reembolso por un gasto incurrido.

Sección 2 – ...

Sección 3 – El reembolso acordado se hará a base de la jornada de trabajo comenzada y completada, según corresponde. No procederá dicho reembolso si el inspector no se traslada al casino asignado en Mayagüez o Ponce. Tampoco procederá si el inspector ya en Mayagüez o Ponce no asiste a su trabajo, o se ausenta del mismo por razones que no sean la de enfermedad o la de accidente del trabajo.

No hay lugar a dudas de que tanto los gastos de transportación como el resto de los gastos constituyen un reembolso único de los gastos en que pudiera incurrir el

inspector. El reembolso solo se da si en efecto el viaje se lleva a cabo y se presenta a trabajar el inspector. Las únicas excepciones son el que se ausente por razones que no sean la de enfermedad o la de accidente del trabajo. Si el Querellante pretende que se le paguen los mismos tiene que dar el viaje y asistir a trabajar.

IV EL DEBER DE JUSTA REPRESENTACIÓN

El deber de justa representación es la doctrina que le impone a la organización obrera el deber u obligación de representar justa e imparcialmente a todos los miembros o componentes de la unidad de contratación.^{21/} La doctrina, elaborada hace más de cinco décadas, ha hecho gradualmente su incursión y ha dejado sentir su presencia en todas las facetas del dinámico campo de las relaciones obrero-patronales.^{22/} El ordenamiento legal puertorriqueño se encuentra en sus etapas básicas de confección, elaboración y aplicación de la doctrina.^{23/} Ello se debe a que la casuística es exigua.

El papel que desempeña la organización obrera como representante exclusivo es de carácter medular para la comprensión del deber de representación justa e imparcial. La franquicia que se le otorga a dicho ente le impone el deber ineludible de proteger tanto los intereses y derechos de sus miembros como los de aquellos afiliados, que formen parte de la unidad contratante.^{24/} Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de encontrar un equilibrio entre los derechos individuales de los empleados y los intereses sindicales.^{25/}

El Tribunal Supremo Federal inicialmente reconoció el deber sindical de representación justa e imparcial como una limitación a la discreción de las organizaciones obreras en el proceso de la negociación colectiva. Posteriormente, se le impuso el deber (de representar justa e imparcialmente) a las uniones en el manejo de quejas y agravios.^{26/}

La fuente real del deber sindical de la representación justa e imparcial está ubicada en tres casos resueltos por el Tribunal Supremo Federal de 1944.^{27/} El caso *Steele* constituye la normativa en esta materia. Más aún, representa el reconocimiento judicial del deber u obligación sindical de representación justa e imparcial.^{28/} Tanto *Steele* como *Tunstall* se dan

^{21/} Demetrio Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, primera edición 2000, Legis S.A., Colombia, pág. 67

^{22/} Demetrio Fernández, supra pág. 67

^{23/} Demetrio Fernández, supra pág. 67

^{24/} Demetrio Fernández, supra pág. 68

^{25/} Demetrio Fernández, supra pág. 68

^{26/} Demetrio Fernández, supra pág. 69

^{27/} *Steele v. Louisville and Nashville Railroad Company*, 323 U.S. 192 (1944); *Tunstall v. Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen*, 323 U.S. 210 (1944); y, *Wallace Corporation v. N.L.R.B.*, 323 U.S. 248 (1944)

^{28/} Demetrio Fernández, supra pág. 69

dentro del entorno de discrimen racial efectuado por organizaciones obreras al amparo del Railway Labor Act.^{29/} En *Steele* el Tribunal impuso el deber de representar a todos los miembros de la clase, oficio o unidad sin discriminar. En *Tunstall*, el Tribunal determinó que la mayoría de los empleados de una unidad puede seleccionar su agente o representante de negociación colectiva, ello encarna el deber recíproco de justa e imparcial representación de parte de la unión.

"It is a principle of general application that the exercise of a granted power to act in behalf of others involves the assumption toward them of a duty to exercise the power in their interest and behalf, and that such a grant of power will not be deemed to dispense with all duty toward those for whom it is exercised unless so expressed."^{30/}

Esta expresión ha llevado a estudiosos de la materia a establecer que el derecho federal equipara la obligación de representar justa e imparcialmente a un deber u obligación fiduciaria. El Juez Presidente Stone, ponente de la opinión dl tribunal, consignó lo siguiente:

"the fair interpretation of the statutory language is that the organization chosen to represent all its members, the majority as well as the minority, is to act for and not against those whom it represents."^{31/}

En un caso posterior, *Ford Motor Company v. Huffman*^{32/}, el Tribunal reconoció expresamente la norma de *Steele* en casos de uniones certificadas bajo el ámbito de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. La médula de la decisión descansa en el amplio margen de discreción que se le debe permitir al agente de representación supeditado a la buena fe y honestidad de propósito.

En *Humphrey v. Moore*,^{33/} el Tribunal Supremo Federal, reitera los criterios manifestados en *Wallace* y en *Huffman*. En este caso se hace notar la amplia autoridad que goza la organización obrera en la representación de sus miembros. Este caso es el primero en considerar el deber de la unión en el descargo de su función de administrar el convenio

^{29/} / 45 U.S.C. § 151 et.seq. (1976).

^{30/} / *Steele*, supra

^{31/} / Se refiere al Railway Labor Act, supra

^{32/} / 345 U.S. 330 (1953)

^{33/} / 375 U.S. 335 (1964)

colectivo. El caso propugna en el alcance de su doctrina que un empleado individualmente puede mantener una acción para hacer valer sus derechos bajo el convenio. Resolvió categóricamente que el convenio colectivo podía hacerse cumplir en contra del patrono por un empleado^{34/} o la unión^{35/}.

El caso normativo *Vaca v. Sipes*^{36/}, representa un hito en el decurso jurisprudencial de la doctrina del deber sindical de representación justa e imparcial. La controversia suscitada por el caso *Vaca* ante el Tribunal Supremo se limitó a determinar si una unión, que ha actuado razonablemente al decidir no procesar un agravio hasta arbitraje, puede ser responsable judicialmente en daños si fuera determinado en la vista que el agravio, de hecho, era mérito. El Tribunal Supremo Federal reiteró que el deber de representación justa e imparcial surgía de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo y era, tanto creado como definido, por el derecho federal. El deber sólo se quebrantaba si la negativa de la unión obedecía a un acto "arbitrario, discriminatorio o de mala fe". La unión no tiene que procesar todos los agravios, incluyendo aquellos que a posteriori el tribunal encuentre meritorios. Sin embargo, el Tribunal destacó que la unión: "may not arbitrarily ignore a meritorious grievance or process it in perfunctory fashion".^{37/}

En *Vaca*, el Juez Asociado White le exigió a la unión que conformara su conducta a uno de tres criterios por separado. Primero, la unión debe tratar todas las facciones, grupos o segmentos de su matrícula sin discriminación u hostilidad. Segundo, la amplia discreción que se le reconoce a la unión con relación al derecho de sus miembros individualmente tiene que ser ejercitada de buena fe y honestamente. Tercero, la unión debe evitar, en el descargo de sus funciones para con sus miembros, embarcarse en conducta arbitraria. Cualesquiera de los requisitos mencionados representan una obligación distinta, la cual puede constituir el fundamento de la acción civil contra la unión.^{38/}

La repetida en *Vaca* al concepto "arbitrario" relacionado con la conducta de la unión, al igual que el uso del concepto "manejo pro forma" de los agravios de naturaleza meritoria, han culminado en puntualizar que se produjo un cambio en la doctrina en término de lo que se

^{34/} / *Smith v. Evening News Association*, 371 U.S. 195

^{35/} / *U.A.W. v. Foust*, 442 U.S. 42 (1979)

^{36/} / 386 U.S. 171 (1967)

^{37/} / Demetrio Fernández, supra pág.80

^{38/} / Benjamín Aaron, *The Union's Duty of Fair Representation Under Railway Labor and National Labor Relations Acts*, 34 J. Air L. & Com. 167, 197-207; Demetrio Fernández, supra pág.81

habrá de subrayar y atender a partir de su vigencia.³⁹ / El examen de las decisiones de varios Tribunales de Circuito revela que de hecho tales dos conceptos han recibido la preeminencia. La negligencia o falta de cuidado en el manejo de los agravios puede ser una causal para que se considere a la unión responsable de haber incumplido con su deber.⁴⁰ /

En resumen, la mera negligencia ha sido rechazada como fundamento para presentar una acción por incumplimiento del deber sindical por el Tribunal Supremo Federal.⁴¹ / La acción contra la unión solo surge cuando la conducta de la unión hacia un miembro de la unidad contratante es "arbitraria, discriminatoria, o de mala fe".

En el ámbito local, la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, carece de una disposición que establezca de manera específica el deber u obligación sindical de representación justa e imparcial. Huelga apuntar que ello no es óbice para que el organismo administrativo se ampare bajo determinadas disposiciones estatutarias a los fines de reconocer la vigencia de la doctrina en el ordenamiento legal puertorriqueño.⁴² /

Como anticipáramos, la Junta local ha tenido pocas oportunidades de delinear la doctrina del deber de justa representación, así también, nuestro Tribunal Supremo. En *Junta de Relaciones del Trabajo v. Unión de Trabajadores de la Industrial Gastronómica, local 610*,⁴³ / nuestro Tribunal Supremo, definió la doctrina del deber de justa representación como aquella rúbrica eminentemente judicial que proclama la obligación de toda unión obrera de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados-miembros.

En este caso se plantea la situación de una renuncia de un empleado, que al día siguiente de su renuncia, fue a la oficina de la unión a inquirir si podía entonces cobrar el dinero acumulado como "incentivo" en calidad de licencia de enfermedad no utilizada. El delegado de la unión le contestó que tenía que esperar hasta el 15 de diciembre en que dicho incentivo se pagaba. Así las cosas, el empleado fue directamente al patrono y la secretaria del Director de Personal le notificó que por haber renunciado no era elegible y había perdido el derecho a cobrarlo. Asistió en dos ocasiones adicionales a la oficina de la unión y en la segunda ocasión se comunicó directamente con el Vicepresidente de la unión. El Vicepresidente se comunicó con

³⁹ / David Séller, *Vaca v. Sipes, One Year Later*, 21 N.Y.U. Conf. On Lab. 141, 167 (1969); Koretz y Rabin, "Arbitration and Individual Rights", publicado en *The Future of Labor Arbitration in America*, 113, 126-29 (J. Corregge et. Al. eds., 1976; Demetrio Fernández, supra pág.81

⁴⁰ / Cruz Soto Rivera v. Sea Land Service, 99 L.R.R.M. 2198 (1978); Figueroa Fd. 291 (1st Cir. 1978); Demetrio Fernández, supra pág.81

⁴¹ / *United Steel Workers v. Rawson*, 495 U.S. 362 (1990)

⁴² / Demetrio Fernández, supra pág.146

⁴³ / 110 D.P.R. 237 (1980)

el patrono quien le indicó que no realizaría el pago porque el derecho del empleado había prescrito. Ante esta situación, el Vicepresidente de la unión se abstuvo de continuar trámites ulteriores, diligencias y reclamos, pues le pareció "imprudente... llevar un caso que había prescrito".

El Tribunal Supremo aprovecha el caso para delinear la doctrina del deber de justa representación. Nos indica que:

- 1. Una unión obrera no viene obligada, en términos generales, a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un alto grado de discreción.*
- 2. Una unión no puede rechazar y negarse a llevar a arbitraje una queja individual formulada por un miembro contra el patrono, cuando tal rechazo es intencionalmente arbitrario, caprichoso o discriminatorio, o es el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que no son unionados.*
- 3. No viola la doctrina del deber de justa representación aquella unión que rechaza y se niega a llevar a arbitraje una queja individual formulada por un miembro contra el patrono, cuando tal decisión ha sido tomada sin que mediara fraude o mala fe, y a tal rechazo se llegó tras considerar los méritos de la queja, en un ejercicio honesto y fundado de discreción, previa una justa y completa investigación, y el agente representativo de dicha unión no actuó de manera negligente.*
- 4. Al determinar la Junta de Relaciones del Trabajo si en un caso específico una unión ha violado la doctrina del deber de justa representación, dicho foro debe regirse por las normas jurisprudenciales establecidas en Vaca v. Sipes.*
- 5. Viola el deber de justa representación aquella unión que tramita y procesa una queja de uno de sus miembros hasta su fin, cuando la diligencia se despliega sin una adecuada representación o sin proveerse una cabal defensa de los intereses del obrero.*
- 6. La causa de acción relativa al quebrantamiento del deber sólo procede cuando ha habido una violación del contrato colectivo.*

En la querrela de epígrafe el patrono incumplió con lo establecido en el convenio colectivo al utilizar un método de asignar los viajes que produce resultados ajenos a la equidad

y que en este caso en particular resultan discriminatorios ya que el método se estrenó con el Querellante e inmediatamente se discontinuó para regresar al método anterior. Ante esta violación al convenio y el pristino derecho del Querellante a un trato no discriminatorio y equitativo, se activó el deber de la unión a representar justa e indiscriminadamente al Querellante. Estando tan claro el derecho del Querellante la unión estaba obligada a representarle adecuadamente. Su incumplimiento de dicho deber constituye un acto "arbitrario, discriminatorio o de mala fe".

V LA LEY 130 DEL 8 DE MAYO DE 1945

Las prácticas ilícitas pertinentes a este recurso están contenidas en el Artículo ocho siguiente:

Artículo 8 — (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 6, de 7 de marzo de 1946; Ley Núm. 97 de 15 de julio de 1988)—**Qué son Prácticas Ilícitas de Trabajo.**

(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) ...

(f) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta Ley.

(g) ... K

(2) Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros:

- (a) *Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo según lo dispone esta Ley.*

Ambas entidades patrono y unión incurrieron en sendas prácticas ilícitas a la luz de los argumentos expuestos.

CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1. Una unión obrera no viene obligada, en términos generales, a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un alto grado de discreción.*
- 2. Una unión no puede rechazar y negarse a llevar a arbitraje una queja individual formulada por un miembro contra el patrono, cuando tal rechazo es intencionalmente arbitrario, caprichoso o discriminatorio, o es el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que no son unionados.*
- 3. No viola la doctrina del deber de justa representación aquella unión que rechaza y se niega a llevar a arbitraje una queja individual formulada por un miembro contra el patrono, cuando tal decisión ha sido tomada sin que mediara fraude o mala fe, y a tal rechazo se llegó tras considerar los méritos de la queja, en un ejercicio honesto y fundado de discreción, previa una justa y completa investigación, y el agente representativo de dicha unión no actuó de manera negligente.*
- 4. Al determinar la Junta de Relaciones del Trabajo si en un caso específico una unión ha violado la doctrina del deber de justa representación, dicho foro debe regirse por las normas jurisprudenciales establecidas en Vaca v. Sipes.*
- 5. La causa de acción relativa al quebrantamiento del deber sólo procede cuando ha habido una violación del contrato colectivo.*

6. *Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo. Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta Ley.*
7. *Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo. Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo según lo dispone esta Ley.*

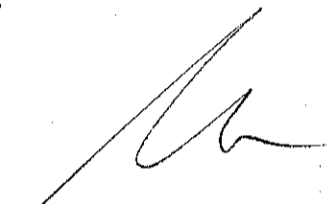
RECOMENDACIONES

1. *Se encuentre incurso a la Compañía de Turismo en práctica ilícita a la luz de lo dispuesto en Artículo 8, Sección 1, Inciso F de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.*
2. *Se encuentre incurso a la AIJA en práctica ilícita a la luz de lo dispuesto en Artículo 8, Sección 2, Inciso A de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.*
3. *Se ordene a la Compañía de Turismo asignarle el viaje adeudado al Querellante a la brevedad posible.*
4. *Se le ordene a las querelladas establecer un sistema de asignación de los viajes que sea equitativa y carente de discrimen.*

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la

fecha de la transferencia del caso a la Junta, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones y objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro (4) copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la Exposición Excepciones y el Alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las partes en el procedimiento las cuales tendrán derecho a contestarlas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. En caso de que cualquier parte en el procedimiento desee obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2002.



Eda. Astrid Colón Ledée
Oficial Examinadora

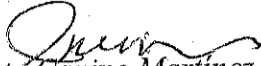
NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo ordinario copia del presente **INFORME Y RECOMENDACIONES DE LA OFICIAL EXAMINADORA** a:

1. LUIS ORTIZ RODRÍGUEZ
COND PANAROMA PLAZA
CALLE FINAL 11 APARTAMENTO 1511
URB EL SEÑORIAL
RIO PIEDRAS PR 00926
2. LCDO JUAN A CORREA SUÁREZ
COMPAÑÍA DE TURISMO
PO BOX 902-3960
SAN JUAN PR 00902-3960
3. LCDO CARLOS FRONTERA SANTANA
MINILLAS STATION
PO BOX 40616
SAN JUAN PR 00940-06162

4. LCDA MARÍA J. HADDOCK LÓPEZ
ABOGADA, DIVISIÓN LEGAL
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO
DE PUERTO RICO (A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2002.


Myrta Canino Martínez
Secretaria de la Junta

