



Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

PO BOX 191749
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9544

EN EL CASO DE:

Trabajadores Unidos de la Autoridad
Metropolitana de Autobuses
(Querellada)

-Y-

Robert Benítez Ortiz
(Querellante)

CASO: CA-2017-27
2019 DJRT 7

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 5 de junio de 2017 el señor Robert Benítez Ortiz, en adelante Querellante, presentó un *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo contra la unión de epígrafe.

A la unión, le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un convenio colectivo. El mismo lee como sigue:

“En o desde el 12 mayo de 2017 y en adelante, la unión de epígrafe faltó a su deber de justa y adecuada representación, al no representarme adecuadamente en el caso Arbitral A-04-287 y otros casos del Comité de Quejas y Agravios (C-03-111; sobre Insubordinación, C-12-239; sobre Falta de respeto y paralización de labores, C-16-177; sobre Insubordinación, C-17-051; sobre Insubordinación, y C-17-052; sobre Insubordinación). La unión transó estos casos con el patrono sin consultarlos con este servidor. Como parte de los acuerdos, se cambiaron o enmendaron las faltas sin darme la oportunidad de defenderme en los foros correspondientes, Como consecuencia, y sin yo estar de acuerdo, hoy estoy suspendido de empleo y sueldo con un periodo de veintitrés (23) días laborales desde el pasado 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017, medida que considero injusta, pues no se me garantizaron los derechos a una defensa adecuada en los foros correspondientes. En total violación al Comité de Quejas y Agravios.

Igual que en el caso CA-1998-13 TUAMA-Mark A. Concepción Jiménez, solicito que esta Junta resuelva lo mismo que la Decisión 2006-1413 y ordene a la TUAMA cesar y desistir de faltar a su deber de justa y adecuada representación en el trámite de reclamaciones de los unionados, pagar el salario que hubiera devengado en la AMA desde el 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017, así como dejar sin efecto las alegaciones que se me imputan y cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglamento Número 7947*, se realizó una investigación de lo alegado en el cargo. En base al resultado de la investigación, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Controversia

Determinar o resolver, si la TUAMA violó los términos del convenio colectivo e incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) (contra la unión) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. También determinar, si incurrió en prácticas ilícitas de trabajo al transar los siguientes casos del querellante; Arbitral A-04-287 y otros casos del Comité de Quejas y Agravios (C-03-111; sobre Insubordinación, C-12-239; sobre Falta de respeto y paralización de labores, C-16-177; sobre Insubordinación, C-17-051; sobre Insubordinación, y C-17-052; sobre Insubordinación, sin su consentimiento. De igual forma, resolver si incurrió en violación de Ley 130, *supra*, al enmendar y transar su caso. El querellante tenía (5) casos pendientes de acción disciplinaria pendientes de ser adjudicadas ente arbitraje impuestas por su patrono.

III. Petición, súplica o remedio solicitado por la parte querellante

El querellante alegó que como parte de la transacción entre las partes, recibió una suspensión de empleo y sueldo por un periodo de veintitrés (23) días laborales desde el pasado 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017, medida que el querellante consideró injusta. Originalmente, entre los casos citados, se

recomendaba para el querellante, desde un despido, hasta 65 días de suspensión de empleo y sueldo por todos ellos sumados. Finalmente, el 12 de mayo de 2017, el patrono y la unión celebraron una vista para atender los casos del querellante. En esa vista, se transaron todos los casos. Como medida disciplinaria al querellante, las partes determinaron, resumir todos los casos en uno, con un castigo de una suspensión de empleo y sueldo de veintitrés (23) días laborales. Se determinó que estaría suspendido desde el pasado 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017. Posterior a la notificación oficial del patrono, el querellante consideró injusto el castigo y levantó ante este foro la defensa de violación al Comité de Quejas y Agravios establecido en el convenio colectivo.

Es así cuando el querellante acude ante este foro y mediante el caso que nos ocupa, petitionó que esta Junta resuelva en su caso, como lo hizo en la Decisión 2006-1413; caso CA-1998-13 TUAMA-Mark A. Concepción Jiménez, y ordene a la TUAMA cesar y desistir de faltar a su deber de justa y adecuada representación en el trámite de reclamaciones de los unionados. Que se le pague el salario que dejó de devengar desde el 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017, así como dejar sin efecto las alegaciones de acción disciplinarias que a él se le imputan.

IV. Relación de Hechos

1. La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una corporación pública creada por la Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959, según enmendada. El Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971, transfiere al Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas los poderes y facultades de la Junta de Directores de la AMA y se suprime la misma. El propósito de su creación continúa siendo el administrar y mantener en desarrollo continuo un sistema de transportación colectiva para facilitar la movilidad de la población del área metropolitana de San Juan. Esta acción se realiza en coordinación con el Departamento de Transportación

y Obras Públicas e interactuando con la Autoridad de Carreteras y Transportación, para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

2. La Autoridad Metropolitana de Autobuses cuenta aproximadamente con dos mil (2,000) empleados incluyendo unionados, gerenciales y ejecutivos. Conforme al Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en la AMA existen dos (2) unidades apropiadas para efectos de negociación colectiva. Las unidades apropiadas están representadas por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (H.E.O.A.M.A.) y los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (T.U.A.M.A.).
3. Entre la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la TUAMA existió un convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009, posteriormente, fue hasta el 14 de julio de 2013, y hoy, este convenio, continúa en vigencia hasta que las partes negocien un nuevo convenio.
4. El querellante tenía pendiente cinco (5) querellas sobre acciones disciplinarias impuestas por su patrono, tanto en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, como en el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad. Las mismas son las siguientes:
 - a) Insubordinación (A-04-287) (C-03-111)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.
 - b) Falta de respeto y paralización de labores (C-12-239) - Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.
 - c) Insubordinación (C-16-177)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.

- d) Insubordinación (C-17-051)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.
 - e) Insubordinación (C-17-052)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.
5. El 12 de mayo de 2017 las partes celebraron una vista en el Comité de Quejas y Agravios, según dispone el Artículo IX del Convenio Colectivo AMA-TUAMA, en la que se ventilaron en sus méritos todos los casos anteriormente citados. El Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, fue el abogado asignado por la Unión TUAMA, para representar al querellante.
6. El mismo día 12 de mayo de 2017, el Lcdo. Delgado Navarro le informó al querellante mediante correo electrónico los acuerdos llegados con el patrono en sus casos. Ese mismo día, el querellante respondió al comunicado y mediante correo electrónico, también le notificó al licenciado Navarro que procederá con la firma del Acuerdo.
7. Originalmente, las medidas disciplinarias que se le imputaban al querellante en todos los casos citados, se recomendaba, desde un despido como medida disciplinaria, hasta 65 días de suspensión de empleo y sueldo.
8. El 12 de mayo de 2017 las partes firmaron el Acuerdo de Transacción. Se acordó que el querellante incurrió en las faltas imputadas, por lo cual acordaron reducir los días de suspensión de empleo y sueldo que originalmente tenía el querellante a veintitrés (23) días, a partir del 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017. La transacción es resumida de la siguiente forma:
- a) Insubordinación (A-04-287) (C-03-111)- 10 días laborables de Suspensión de Empleo y Sueldo.
 - b) Falta de respeto y paralización de labores (C-12-239) - 1 día laborable de Suspensión de Empleo y Sueldo.
 - c) Insubordinación (C-16-177)- 10 días laborables de Suspensión de Empleo y Sueldo.

- d) Insubordinación (C-17-051)- 1 día laborable de Suspensión de Empleo y Sueldo.
 - e) Insubordinación (C-17-052)- 1 día laborable de Suspensión de Empleo y Sueldo.
9. Esa decisión le fue debidamente notificada al querellante por el Lcdo. Santos M. Delgado Marrero, Presidente y Gerente General de la AMA mediante carta certificada con acuse de recibo con fecha del 23 de mayo de 2017.
10. Como cuestión de hecho, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por veintitrés (23) días, según fue estipulado por las partes, del 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017.
11. El caso fue asignado a un investigador con instrucciones de investigar la controversia presentada en el *Cargo* de referencia y rendir el presente informe investigativo.
12. El 7 de junio de 2017 se le envió una carta a las partes, incluyendo al querellante. En la misma, se le solicitaron sus respectivas posiciones. Todas las partes, cumplieron con lo solicitado, su análisis será discutido más adelante.
13. El 7 de febrero de 2018, el querellante prestó una declaración jurada ante este foro sobre los hechos del caso.

V. Derecho Aplicable:

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
 - a. Artículo 1, Sección 2, Declaración de Principios, Sección 2
 - (2) Paz industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos depende en grado sumo de que las relaciones entre patronos y empleados sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales.

b. Artículo 8, Sección 2, inciso (a)

(1) 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.

2. Convenio Colectivo

a) Vigencia: Se extendió desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009, posteriormente, fue hasta el 14 de julio de 2013, y hoy, este convenio, continúa en vigencia hasta que las partes negocien un nuevo convenio.

b) Artículo aplicable: Artículo IX, Inciso B, titulado: Quejas y Agravios.

“En caso de que surgieren controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirán el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualesquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de terna. (Sistema de terna se define como sigue: el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo someterá la terna de la cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso de procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia.”

VI. Análisis

El *Cargo* de epígrafe fue presentado ante esta Junta el pasado 5 de junio de 2017. En el mismo, el señor Robert Benítez Ortiz alegó que la TUAMA, violó los términos del convenio colectivo e incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) (contra la unión) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Esto al transar los casos; Arbitral A-04-287 y otros casos ante el Comité de Quejas y Agravios como lo fueron el C-03-111; sobre Insubordinación,

C-12-239; sobre Falta de respeto y paralización de labores, C-16-177; sobre Insubordinación, C-17-051; sobre Insubordinación, y C-17-052; sobre Insubordinación, sin su consentimiento.

Un análisis sobre la prueba recopilada por esta Junta, demuestra que; el querellante tenía pendiente cinco (5) querellas sobre acciones disciplinarias impuestas por su patrono, tanto en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, como en el Comité de Quejas y Agravios interno de la Autoridad. Las mismas son las siguientes:

- a) Insubordinación (A-04-287) (C-03-111)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.
- b) Falta de respeto y paralización de labores (C-12-239) -Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.
- c) Insubordinación (C-16-177)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.
- d) Insubordinación (C-17-051)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.
- e) Insubordinación (C-17-052)- Suspensión de Empleo y Sueldo. Pendiente de adjudicación por el Comité de Quejas y Agravios de la Autoridad.

El 12 de mayo de 2017 las partes (patrono y unión) celebraron una vista en el Comité de Quejas y Agravios, según dispone el Artículo IX del Convenio Colectivo AMA-TUAMA, en la que se ventilaron en sus méritos todos los casos anteriormente citados. El Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, fue el Representante Legal de la Unión TUAMA, para representar al querellante.

De la evidencia surge, que fue el mismo día 12 de mayo de 2017, que el Lcdo. Delgado Navarro, antes de firmar el Acuerdo de Transacción con el patrono, le informó y le consultó al querellante mediante correo electrónico los acuerdos llegados con el patrono en sus casos. Entre otras cosas, le notificó lo complicado del proceso, pues el patrono inicialmente, buscaba establecer una disciplina progresiva para conseguir que en alguno de los casos lo disciplinaran con despido. Que

mediante un proceso de dialogo, logró que el patrono desistiera de esa posición. Fue así, que logró que el patrono bajara a una suspensión de solo 65 días de suspensión de empleo y sueldo por todos los casos que se estaban discutiendo. Después, finalmente, la Representación Legal de la TUAMA logró minimizar la disciplina correctiva a solo 23 días de suspensión y sueldo. Esa información le fue enviada al querellante vía correo electrónico, la cual fue confirmada por el querellante.

El 12 de mayo de 2017 las partes (patrono y unión) firmaron el *Acuerdo de Transacción*. Como parte del acuerdo, las partes estipularon que el querellante incurrió en las faltas imputadas, por lo cual, acordaron reducir los días de suspensión de empleo y sueldo que originalmente tenía el querellante, a solo veintitrés (23) días, a partir del 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017. La transacción fue resumida de la siguiente forma:

- a) Insubordinación (A-04-287) (C-03-111)- 10 días laborables de Suspensión de Empleo y Sueldo.
- b) Falta de respeto y paralización de labores (C-12-239) - 1 día laborable de Suspensión de Empleo y Sueldo.
- c) Insubordinación (C-16-177)- 10 días laborables de Suspensión de Empleo y Sueldo.
- d) Insubordinación (C-17-051)- 1 día laborable de Suspensión de Empleo y Sueldo.
- e) Insubordinación (C-17-052)- 1 día laborable de Suspensión de Empleo y Sueldo.

El 23 de mayo de 2017, esa decisión le fue notificada al querellante por el Lcdo. Santos M. Delgado Marrero, Presidente y Gerente General de la AMA mediante carta certificada con acuse de recibo. Como cuestión de hecho, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por veintitrés (23) días, según fue estipulado por las partes, del 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017 como se estableció en el Acuerdo.

Después de haber sido notificado el querellante, y no antes, éste alegó no estar de acuerdo con lo estipulado en sus casos. Expresando que esa decisión de la

unión en sus casos, se hizo sin su consentimiento. Es ahí cuando, el querellante acudió ante esta Junta y presentó la controversia que hoy atendemos.

Entre otras cosas, el querellante solicitó ante esta Junta, que después de nuestro proceso investigativo, resolviera su caso, igual a como lo hizo en el caso CA-1998-13 TUAMA-Mark A. Concepción Jiménez, en la Decisión 2006-1413; y ordene a la TUAMA cesar y desistir de faltar a su deber de justa y adecuada representación en el trámite de reclamaciones de los unionados. Que se le pague el salario que dejó de devengar desde el 29 de mayo de 2017 hasta el 28 de junio de 2017, así como dejar sin efecto las alegaciones de acción disciplinarias en su contra.

De la investigación surge que no existe prueba suficiente de parte del querellante que respalde su alegación de práctica ilícita de trabajo contra la unión que lo representa. La investigación reveló, que la Unión siempre mantuvo al querellante informado sobre los acuerdos alcanzados que se discutían en sus casos. Que la unión, sí le informó antes al querellante sobre el acuerdo final estipulado y que éste (el querellante), autorizó y estuvo de acuerdo, sobre el acuerdo final alcanzado de veintitrés (23) días de suspensión de empleo y sueldo por todos sus casos.

A nuestro juicio, la actuación de la TUAMA, no constituyen una práctica ilícita o violación al convenio colectivo existente. Entendemos, que la actuación de ésta, en este caso, es un acto legítimo que se encuentra cobijado dentro de los parámetros y alcances legales provistos mediante el acuerdo entre ellos y el convenio colectivo. De hecho, el Artículo 1, de la ley 130, *supra*, titulado; *Declaración de Principios*, en su Sección 2, promueve la paz industrial entre un patrono y una unión, para que en un proceso de solución de querellas obrero-patronales, se disponga de medios adecuados como la mediación, para resolver pacíficamente sus controversias.

Esta Honorable Junta ha indicado en Autoridad de la Fuentes Fluviales y Primitivo Landrón, 4 DJRT 994 (1962), lo siguiente:

“... no se puede llegar al extremo de sostener que una organización sindical tiene que defender todas las

reclamaciones de sus miembros por improcedentes que sean. En el toma y dame de la negociación colectiva ambas partes tienen que proceder con las manos limpias. El representante de los empleados tiene que calibrar los méritos de las causas que se le encomiendan. Si el representante colectivo opta ciegamente por luchar todos los casos, asumiendo la posición de que los empleados siempre son los héroes y que el patrono es el villano, se estaría socavando el sistema de negociación colectiva porque se impediría el desarrollo de un clima mutuo de respeto y confianza indispensable para el logro de la paz industrial." [Subrayado nuestro]

Encontramos, que el remedio logrado de la unión mediante dicho acuerdo, no resultó en un detrimento cuando se compara con lo inicialmente propuesto para el querellante. Todo lo contrario, la unión logró mejorar sustancialmente, el castigo o penalidad que originalmente se le pretendía imponer al querellante. De hecho, es un ejercicio saludable que fomenta la paz laboral entre las partes.

Para que prospere un cargo de práctica ilícita de trabajo por faltar al deber de junta representación, la parte que promueve el cargo debe establecer que la unión ha actuado de forma arbitraria, caprichosa o irrazonable. Tales criterios no están presentes en este caso. Vaca v. Sipes, 389 US 171 (1967); J.R.T. v. Unión Gastronómica, 110 D.P.R. 237 (1980).

El querellante no ha podido demostrar con evidencia sustentable que la TUAMA haya violado los términos del convenio colectivo, ni tampoco que haya incurrido en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Durante el proceso investigativo que llevamos, no sostuvo con prueba contundente alguna violación en la Ley 130, *supra*, según enmendada, cuando alegó que sus casos fueron transados sin su consentimiento.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por falta de méritos.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días

siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de marzo de 2019.

Firmado

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado con acuse de recibo copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Lcdo. Leonardo Delgado Navarro
Representante Legal TUAMA
Calle Arecibo #8, Oficina B1
San Juan Puerto Rico 00917
leonardodelgadonavarro@gmail.com
2. Sr. Robert Benítez Ortiz
Condominio Millenia Park
Calle Ferrer y Ferrer 1785
Urb. Santiago Iglesia Apart. 902
San Juan Puerto Rico 00921
robertbenitez4724@gmail.com

En San Juan, Puerto Rico, a ____ de marzo de 2019.

Firmado

Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta