



**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 (TUAMA)  
(Querellada)

-Y-

Robert Benítez Ortiz  
(Querellante)

CASO: CA-2019-17

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**  
**2020 DJRT 13**

**I. Trasfondo**

El 13 de mayo de 2019, el señor Robert Benítez Ortiz, en adelante Querellante, alegó que los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, al faltar a su deber de justa y adecuada representación, incurrieron en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 2, Incisos (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Los mismos leen como sigue:

“La Unión TUAMA ha faltado a su deber de justa y adecuada representación al no tomar acción en la situación que le ocurrió al Querellante. El 9 de mayo de 2019, el señor Daniel Arroyo supervisor del Área de Conservación y Mantenimiento

de la AMA le informó el al querellante que tenía que entregarle evidencia médica la cual indicara que su condición le impide realizar ciertas tareas, por ejemplo, el uso de mangueras para lavar las guaguas.

El Sr. Benítez le informó al señor Daniel Arroyo, supervisor del Área de Conservación y Mantenimiento de la AMA que podía tener el documento médico el martes 14 de mayo de 2019 que es cuando su fisiatra vuelve a atender pacientes. El señor Daniel Arroyo supervisor del Área de Conservación y Mantenimiento de la AMA le indicó que entonces no regresara a sus labores hasta el martes 14 de mayo de 2019 con el documento. El Querellante nunca se ha negado a realizar sus tareas y le explicó al señor Arroyo las razones médicas que imposibilitaban hacer la tarea utilizando la manguera y éste hizo caso omiso. Aunque él no puede

utilizar la manguera él realiza la limpieza de las guaguas a paño.

El Querellante se comunicó con el presidente de la Unión mediante mensajes de texto y este ha hecho caso omiso a la situación. Al momento ni siquiera se ha comunicado con el Querellante para saber más detalles de lo ocurrido.

Solicito de esta Honorable Junta que encuentre incursa a la Unión TUAMA en práctica ilícita del trabajo al faltar a su deber de justa y adecuada y justa representación. Ordene el cese y desista de la misma imponga; las multas, sanciones o penalidades correspondientes, así como 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 ordenó y se inició una investigación sobre lo alegado en el presente caso.

Al finalizar el análisis de los documentos y testimonios contenidos en el expediente del caso y a tenor con la disposición reglamentaria antes mencionada, la División de Investigaciones expidió el correspondiente Informe de Investigación. Tomando como base el referido informe, luego de evaluar el expediente y de conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento Número 7947, supra*, la Presidenta Interina de esta Junta, expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

A continuación, analizamos los extremos precisados en el transcurso de la investigación y que sirven de fundamento para la desestimación.

## **II. Controversia**

Determinar o resolver, si la unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses falto a su deber de justa y adecuada representación incurrió 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 al no atender los reclamos del Querellante por que el Patrono lo retiró de sus funciones hasta que presentara evidencia médica de su condición, la cual le impedía realizar sus tareas.

### **III. Patrono:**

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.

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.).

### **IV. Unión:**

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, se extendió por una estipulación hasta el 14 de julio de 2013, y hoy, este convenio, continúa en vigencia hasta que las partes puedan negociar un nuevo convenio.

### **V. Posición escrita de la Unión:**

El 17 de mayo de 2019, el Lcdo. Leonardo Delgado, representante legal de la TUAMA sometió su posición escrita sobre lo que se alega en el Cargo. En el misma

indica que el Sr. Juan Rivera, Vocal de la Unión y Delegado del área de Taller estuvo presente el día del incidente y el Sr. Benítez le prohibió asistirlo. También le solicito al Sr. José López Fonseca, Vicepresidente y Coordinador de Quejas y Agravios de la TUAMA que NO le asista con sus reclamos.

Además, indicó que el Sr. Alexis Merced Gutiérrez, Presidente de la TUAMA solo interviene en una queja o querrela según lo establece el Convenio Colectivo en su Artículo IX, Inciso B, cuando esta afecta a todo el personal.

## **VI. Relación de Hechos**

1. El 15 de mayo de 2019, el caso fue asignado a la División de Investigaciones por la Lcda. Méndez, Presidenta Interina, con instrucciones de investigar la controversia presentada en el *Cargo* de referencia y rendir el correspondiente informe investigativo.
2. El 15 de mayo de 2019, le enviamos carta a las partes, incluyendo al querellante. En la misma, le solicitamos sus respectivas posiciones. Todas las partes, cumplieron con lo solicitado, su análisis será discutido más adelante.
3. El 3 de mayo de 2019, el Lcdo. Gil Rodríguez, representante legal de la AMA, sometió la posición escrita sobre lo que se alega en el Cargo.
4. El 17 de mayo de 2019, el Lcdo. Leonardo Delgado, representante legal de la TUAMA sometió su posición escrita sobre lo que alega en el Cargo.
5. El 7 de febrero de 2018, el querellante prestó una declaración jurada ante este foro sobre los hechos del caso.
6. El 12 de junio de 2019, el Querellante radicó un cargo en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en contra de la Autoridad Metropolitana de Autobuses. Los incidentes que dan origen al cargo de epígrafe forman parte del caso presentado.

7. El 20 de junio de 2019, se le solicitó al Querellante mediante correo electrónico que sometiera su posición escrita sobre lo que se alega en los Cargos.
8. El 27 de junio de 2019, el Sr. Robert Benítez, querellante somete su posición escrita sobre lo que alega en los Cargos.
9. El 21 de agosto de 2019, se le tomó Declaración Jurada al Querellante.
10. El 23 de octubre de 2019, se le envió una comunicación al el Lcdo. Gil Rodríguez, representante legal de la AMA en la cual se citaba a los señores Juan Matías y a Daniel Arroyo, ambos Supervisores de Conservación y Mantenimiento del área donde trabaja el Querellante (área de la bomba), para tomarle Declaración Jurada sobre lo que se alega en los Cargos.
11. El 6 de noviembre de 2019, se le tomó Declaración Jurada al Sr. Daniel Arroyo, Supervisor de Conservación y Mantenimiento del área donde trabaja el Querellante (área de la bomba)
12. El 7 de noviembre de 2019, se le tomó Declaración Jurada al Sr. Juan Matías, Supervisor de Conservación y Mantenimiento área donde trabaja el Querellante (área de la bomba)
13. El 20 de noviembre de 2019, se le tomó Declaración Jurada al Sr. Juan E. Rivera, Delegado de la TUAMA en el área de Conservación y Mantenimiento, área donde trabaja el Querellante (área de la bomba).

## **VI. Análisis**

Luego de evaluar la prueba recopilada mediante las posiciones escritas de las partes, evidencia sometida y declaraciones juradas, la investigación demuestra que la unión no ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo según alega el Querellante en el Cargo del epígrafe.

De la evidencia se desprende que el Querellante no le había comunicado previamente a su supervisor sobre su condición y que esta le impedía realizar sus tareas. El supervisor adviene en conocimiento cuando le preguntó al Querellante si iba a realizar las tareas que le correspondían en las guaguas, a lo que éste le indicó

que no podía porque tenía una condición de salud que le impedía usar la manguera y mojarse las manos. Debido a esta situación el supervisor toma la decisión de retirarlo de sus funciones.

La determinación del patrono de retirar al querellante de sus tareas y de solicitarle evidencia médica que indicara su condición para poder volver a trabajar fue realizada velando por su salud y seguridad. El Convenio Colectivo en su Artículo XXV, titulado Misceláneos establece en el Inciso, Z.1 Derecho a la Administración lo siguiente:

“Todos los asuntos relacionados con la operación, control y dirección de los empleados y el establecimiento y ejecución de reglas y reglamentos quedan reservados a la Gerencia, excepto lo expresamente dispuesto por este Convenio”

El día de los hechos el Querellante no le permitió al Sr. Juan Rivera, Delegado de la TUAMA en su área que lo representara ante la situación con el Sr. Arroyo, supervisor. El día del incidente el Querellante le envió varios mensajes de texto al Sr. Alexis Merced Gutiérrez, Presidente de la TUAMA sobre la situación, este refirió la situación al Sr. José López Fonseca, Vicepresidente y Coordinador de Quejas y Agravios de la TUAMA, pero el Querellante le indicó que no quería su asistencia en el asunto.

El Querellante conoce cual es procedimiento que tiene que seguir si tiene una condición de salud que le impide realizar sus tareas. Era deber del Querellante notificárselo a su supervisor inmediato, al área de Recursos Humanos, al Delegado de la Unión en su área o al Sr. López, Presidente de la TUAMA para que tomaran acción al respecto.

El Querellante tenía la opción de presentar una querrela por los alegados incidentes en su área de trabajo según lo establece el Convenio Colectivo.

a) 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 cualquiera 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.”

El Convenio Colectivo en su Artículo XXV, titulado Misceláneos en el Inciso, V. Comité de Salud y Seguridad, establece que éste estará integrado por representantes de la Unión y el Patrono con el propósito y obligación de mantener las más estrictas normas de salud y seguridad en el trabajo. Es importante mencionar que el Querellante teniendo pendiente bajo investigación el presente caso, presentó en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos un caso sobre los mismos incidentes ocurridos el 9 de mayo de 2019 en la Autoridad Metropolitana de Autobuses. En el mismo solicita el salario dejado de devengar, cese y desista de la práctica, compensación por daños, sufrimiento y angustias mentales.

La investigación reveló que lo solicitado por el querellante resulta ser inmeritorio. No existe prueba suficiente de parte del Querellante que respalde su alegación de práctica ilícita de trabajo contra la unión que lo representa. A nuestro juicio, la TUAMA, no faltó a su deber de justa y adecuada representación ya que fue el Querellante quien no permitió la intervención y representación de la unión. 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, Incisos (a) de

la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

Luego de analizada toda la evidencia, somos de la opinión de que se debe desestimar el Cargo ya que no se configuran los elementos de posibles prácticas ilícitas. Por las razones anteriormente expuestas y discutidas en el presente escrito entendemos que los hechos objeto de controversia no conforman una práctica ilícita del trabajo.

**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 **30 de abril de 2020**.



Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli  
Presidenta Interina

### NOTIFICACIÓN

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

1. Sr. Robert Benítez Ortiz  
Calle Era F-15  
Villas de Buena Vista  
Bayamón, Puerto Rico 00956  
[robertbenitez4724@gmail.com](mailto:robertbenitez4724@gmail.com)
2. Lcdo. Leonardo Delgado Navarro  
Representante Legal TUAMA  
[leonardodelgadonavarro@gmail.com](mailto:leonardodelgadonavarro@gmail.com)

3. Unión TUAMA  
[tuamatrabajadoresunidos@gmail.com](mailto:tuamatrabajadoresunidos@gmail.com)

En San Juan, Puerto Rico, a \_\_30\_\_ de abril e 2020.

\_\_\_\_\_ *firmado* \_\_\_\_\_  
Liza F. López Pérez  
Secretaria Interina de la Junta