



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: 787-620-9543
www.jrt.pr.gov

EN EL CASO DE:

Hermandad de Empleados de Oficina
Y Ramas Anexas de la Autoridad
Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA)
(Querellada)

-Y-

Juan Rodríguez Velázquez
(Querellante)

CASO: CA-2019-41

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO
2022 DJRT 4

I. Trasfondo

El 9 de julio de 2019, el señor Juan Rodríguez Velázquez (en adelante Querellante o Sr. Rodríguez), presentó un (1) cargo contra la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (en adelante Querellada, Unión, HEO-AMA o HEO), por alegadamente faltar a su deber de justa y adecuada representación e incurrir en prácticas ilícitas del trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico* (en adelante Ley 130).

El Cargo indica lo siguiente:

La Unión ha faltado a su deber de justa y adecuada representación al permitir que la AMA viole lo establecido en el Convenio Colectivo vigente en el Artículo IV, *Garantía de Trabajo*, Inciso E y el Artículo V, *Taller Unionado*, al utilizar personal Gerencial para ocupar turnos que le corresponden a HEO-AMA.

Le he informado a la Unión hace más de un año la AMA ha asignado personal administrativo en los turnos de salida AM e Intermedio, Cataño PM, Sagrado Corazón PM y en el Relevé #3. La AMA utiliza a Luis López, Jesús Velázquez, Francisco Torres, William Vargas, David Acevedo, Hugo Santos, Jaime Rivera, Ángel Maldonado los cuales ocupan puestos administrativos. También la AMA utiliza a los Administradores de Terminales; Israel Jiménez, Benito Peña, Guido Solognier, Jesús Hiraldo y Nelson Figueroa para realizar funciones

correspondientes al personal unionado de HEO.

La HEO ha permitido que la AMA viole los derechos de los unionados de poder trabajar otros turnos cuando haya necesidad de servicio. Le he solicitado en varias ocasiones a la HEO que atienda con rapidez y diligencia esta situación.

Solicitamos a esta Honorable Junta encuentre incurso a la AMA de haber incurrido en prácticas ilícitas del trabajo, que le ordene el cese y desista de esta práctica, así como cualquier pronunciamiento que en derecho proceda.

De conformidad con la Sección III, Regla Número 305 del Reglamento Número 7947, *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico* (en adelante Reglamento 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. En dicho informe recomendó la desestimación del Cargo. En base al resultado de ésta, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Controversia

Determinar o resolver, si la HEO permitió que la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) incurriera en prácticas ilícitas de trabajo, bajo el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley 130, por alegadamente utilizar personal gerencial para ocupar turnos que le corresponden a personal de la HEO y, si al así actuar, faltó a su deber de justa y adecuada representación y, por ende, incurrió en práctica ilícita del trabajo.

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

El querellante solicita, a la Junta de Relaciones del Trabajo que encuentre incurso a la unión de faltar al deber de justa y adecuada representación, que ordene

el cese y desista de esta práctica, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

IV. Patrono

El Querellante es empleado de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA). La AMA es una Corporación Pública del Estado Libre Asociado, creada a tenor con la Ley de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959 (23 LPRA §601 y ss), cuya función es desarrollar, mejorar y administrar cualesquiera tipos de facilidades de transporte terrestre de pasajeros y servicio en y por el territorio que comprenda la capital de Puerto Rico y el área metropolitana, según ha sido definida por la Junta de Planificación de Puerto Rico, incluyendo la ciudad de Bayamón. El Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971, promulgado por la Ley Núm. 113, del 21 de junio de 1968, instituyó el Departamento de Transportación y Obras Públicas y tres corporaciones públicas afiliadas: la Autoridad Metropolitana de Autobuses, la Autoridad de Carreteras y la Autoridad de los Puertos. Se trata de un Patrono, según definido en la Ley 130.

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. Existen dos (2) unidades apropiadas de empleados representadas, respectivamente, por Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA) y por la Hermandad de Empleados de Oficina de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA). TUAMA representa a los empleados de operación y mantenimiento incluyendo los conductores de autobuses y la HEO-AMA representa empleados de oficina.

V. Unión

La Unidad Apropiada a la que pertenece el querellante está representada por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad

Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA). Ésta fue determinada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el caso núm. P-2697, D-561. Se trata de una organización obrera, según definida por la Ley 130.

VI. Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo aplicable a los hechos de este caso es el suscrito entre las partes con vigencia desde el 1^{ro} de febrero de 2008 hasta el 31 de enero de 2012. No obstante, por disposición de la Ley 66 del 17 de junio de 2014, según enmendada, conocida como la *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico* (en adelante Ley 66 o Ley 66-2014) y posteriormente de la Ley 3 de 23 de enero de 2017, según enmendada, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico* (en adelante Ley 3 o Ley 3-2017), la vigencia de dicho convenio fue extendida, en cuanto a sus cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por estas leyes, hasta la fecha el 30 de junio de 2021.

VII. Posición de la Unión

El 16 de septiembre de 2019, la Lcda. Carmen Virgen Adorno Fernández, representante legal del HEO-AMA sometió su posición escrita sobre lo que se alega en el cargo. La posición de la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (HEO-AMA), alude a las disposiciones de la Ley 3. Indicó que dicha ley extendió la vigencia del artículo 17 de la Ley 66, el cual versa sobre la suspensión de cláusulas de naturaleza económica o que tienen efectos directos o indirectos en la operación de la corporación. En su escrito indicó además lo siguiente:

“Aun cuando esta disposición estatutaria es clara y no deja lugar a dudas sobre la facultad de las corporaciones públicas, en este caso la AMA de implementar aquellas medidas que limiten las clausulas contractuales en los convenios colectivos con efectos económicos o no económicos directos o indirectos, la HEO-AMA ha radicado querellas tanto ante el Negociado de conciliación y Arbitraje como ante la Junta de Relaciones

del Trabajo relacionadas con la asignación a personal gerencial de tareas que corresponden a la Unidad Apropiaada de HEO-AMA lo que evidencia que no le asiste la razón al querellante cuando alega que la Unión ha faltado a su deber de justa y adecuada representación en el caso de asignación de tareas unionadas a personal gerencial.”

Por otro lado, la HEO-AMA señala haber presentado querellas en los foros pertinentes relacionadas con la asignación a personal gerencial de tareas que corresponden a la Unidad Apropiaada HEO-AMA, lo que evidencia que no le asiste la razón al querellante cuando alega que la Unión ha faltado a su deber de justa y adecuada representación. Durante los meses de junio, julio y agosto la Unión continuó presentando querellas cumpliendo con el debido procedimiento atendiendo adecuada y diligentemente las quejas del querellante mediante el procedimiento dispuesto en el Convenio Colectivo. La HEO-AMA, presentó las Actas de las reuniones ante el Comité de Querellas y copia de varios casos sometidos ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante NCA), según lo negociado por las partes en el Artículo XXIII del Convenio Colectivo, *Comité de Quejas y Agravios*, los cuales versan sobre la controversia aquí planteada por el Querellante.

VIII. Relación de Hechos

De la investigación realizada surgen los siguientes hechos:

1. El 9 de julio de 2019, el Cargo de epígrafe fue presentado ante la Junta. Posteriormente, fue asignado a un investigador para realizar la investigación de rigor y someter el correspondiente informe.
2. El Querellante alegó que desde hace más de un año AMA utiliza personal gerencial para ocupar turnos que le corresponden a HEO.
3. Durante el mes de julio de 2019, la HEO-AMA presentó, ante el *Comité de Quejas y Agravios*, las querellas C-19-047, C-19-048, C-2019-050, C-2019-02, C-2019-053, C-2019-56 y C-2019-057 sobre la controversia de que los

supervisores realizan tareas de Despachadores en las cuales el Sr. Rodríguez es el querellante.

4. El 8 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-047, sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
5. El 12 de julio de 2019, se les notificó a las partes sobre la presentación del Cargo de epígrafe y se les solicitó que sometieran su posición escrita en torno lo alegado en el mismo.
6. El 12 de julio de 2019, la HEO-AMA, sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-47 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
7. El 12 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-048 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
8. El 18 de julio de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro en el caso número C-19-048 en la que el Sr. Rodríguez es el querellante.
9. El 18 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-050 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
10. El 19 de julio de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación

y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Arbitro para el caso número C-19-50 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.

11. El 23 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-052 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
12. El 29 de julio de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colon, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-053 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
13. El 1 de agosto de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-056 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
14. El 7 de agosto de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-057 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores sometida por el Querellante.
15. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-52 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.
16. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-53 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.

17. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-56 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.

18. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-57 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.

19. El 8 de agosto de 2019, se realizó una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la que estuvieron presentes el Sr. Cristino López, Presidente de la HEO-AMA y el Sr. Cristóbal Colón, representante de la AMA atendiendo el caso número C-19-058 sobre la controversia de que los supervisores realizan tareas de Despachadores.

20. El 8 de agosto de 2019, la HEO-AMA sometió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para el caso número C-19-56 en el que el Sr. Rodríguez es el querellante.

21. El 16 de septiembre de 2019, la HEO-AMA sometió su posición escrita sobre lo que se alega en el Cargo, luego de habersele concedido varias prórrogas. Un extracto de las referidas posiciones se relaciona en la parte VII de este documento y su análisis se discute a continuación.

IX. Análisis

El 9 de julio de 2019, el querellante presentó un Cargo por prácticas ilícitas de trabajo, contra la HEO, en el cual le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley 130. Lo anterior, por alegadamente faltar a su deber de adecuada y justa representación al permitir que la Autoridad Metropolitana de Autobuses

(AMA) utilizara personal gerencial para ocupar turnos que le corresponden a personal de la HEO.

El referido artículo, sección e inciso disponen:

(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.

El 16 de septiembre de 2016, la HEO presentó su posición en torno al cargo presentado. En dicho escrito, en síntesis, expresó que: bajo las disposiciones de la Ley 3 y de la Ley 66, la AMA posee facultad para implementar medidas que limiten las cláusulas contractuales con efectos económicos o no económicos que tienen efectos directos o indirectos en su operación; y que a pesar de ello, ha presentado querellas ante el Comité de Quejas y Agravios (Artículo XXIII del Convenio Colectivo), el NCA y ante este Organismo, lo cual demuestra que no ha faltado a su deber de justa y adecuada representación, por lo que no ha incurrido en práctica ilícita.

El Artículo XXIII, *Comité de Quejas y Agravios*, del convenio colectivo vigente entre las partes, establece que:

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

Agravios que por la presente se establece y que estará integrado por dos (2) representantes nombrados por la Hermandad y dos (2) representantes nombrados por la Autoridad.

- B. La decisión a que llegue el Comité de Quejas y Agravios será tanto en cuestiones de hecho como de derecho, obligatoria, final y firme para las partes. En caso de que el Comité no llegare a un acuerdo en relación con el asunto que le sea sometido, el Comité quedará ampliado con un quinto Miembro, que será escogido por mutuo acuerdo de una terna de árbitros que se solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La decisión a que llegue el Comité así ampliado tendrá que emitirse conforme a derecho. Disponiéndose, que queda fuera del ámbito o jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios cualquier conducta que constituya una práctica ilícita del trabajo, según ésta se define en la Ley Núm. 130. Las partes acuerdan resolver cualquier alegación de práctica ilícita radicando el correspondiente cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
- C. Cualquiera de las partes en este Convenio someterá ante el Comité de Quejas y Agravios cualquier querella, reclamación, disputa, conflicto o asunto; disponiéndose que el asunto de que se trate deberá ser presentado por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios no más tarde de diez (10) días laborables después de haber surgido un impasse entre las partes. A partir de la fecha del recibo de la solicitud, el Comité de Quejas y Agravios vendrá obligado a reunirse dentro de los próximos cinco (5) días laborables. De no reunirse el Comité dentro del término descrito, la parte querellante podrá solicitar una terna de árbitros al Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- D. [...]

Es decir, dicho artículo dispone el procedimiento a seguir para atender controversias que surjan bajo las disposiciones del convenio colectivo. La parte querellante alegó en el Cargo que la unión ha permitido una conducta por parte del patrono que constituye violación a los Artículos IV y V del Convenio Colectivo. Ante esto, correspondería seguir el proceso establecido el Artículo XXIII del Convenio Colectivo. Surge de la evidencia que obra en el expediente que la unión así lo hizo. La unión presentó alrededor de 7 querellas ante el NCA, en las cuales se presentan los argumentos sometidos ante este Organismo a través del cargo presentado. Ello, a pesar de entender que la conducta realizada por el patrono está permitida por la

Ley 66 y la Ley 3. Ante esto, resulta evidente que no ha faltado a su deber de brindar justa y adecuada representación.

El deber de justa y adecuada representación fue enunciado por primera vez en el caso **Steele v. Louisville & Nashville R.R.**, 323 US 192 (1944), un caso resuelto bajo la *Railway Labor Act*. Allí se resolvió que el deber de las uniones de brindar justa y adecuada representación emanaba del estatuto. Es decir, el deber de justa y adecuada representación se deriva de la obligación de la unión de cumplir con las disposiciones del convenio colectivo. Posteriormente, se extendió a uniones certificadas bajo la NLRA en el caso **Ford Motor Co. V. Huffman**, 345 US 330 (1953). No obstante, se ha reconocido que el deber de justa representación tiene su génesis formalmente en lo resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en **Vaca v. Sipes**, 386 US 171 (1967).

La doctrina del deber de justa representación proclama la obligación de toda unión de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados miembros. **J.R.T. v. U.T.I.G.**, 110 D.P.R. 237 (1980). Dado a los importantes aspectos que protege esta doctrina, la jurisprudencia ha reconocido la dificultad de enunciar sus criterios determinantes. No obstante, en términos generales, ha expresado que la Unión no viene obligada a procesar y llevar a arbitraje toda queja y, a tal efecto, posee un alto grado de discreción. **J.R.T. v. U.T.I.G.**, *surpa*.

A pesar de que la Unión posee un alto grado de discreción en ese momento en que se encuentra realizando el análisis de si procesa o no una queja, nuestra más alta curia ha destacado que la conducta de la unión no debe ser intencionalmente arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Su negatividad en 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. **J.R.T. v. U.T.I.G.**, *surpa*. A tales efectos el Tribunal ha dicho lo siguiente:

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. En ningún respecto, el rechazo puede haber sido injusto. No puede haber mediado fraude o mala fe. El agente

representativo no puede haber actuado de manera negligente. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*. Énfasis nuestro.

De acuerdo con lo establecido en J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*, para que una Unión rehúse procesar una querella, debe estar convencida de que la misma es frívola e inmeritoria; pero está en la obligación de procesar las que son meritorias o razonablemente argumentables. Continuó expresando 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. En este caso, el Tribunal Supremo determinó que 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. J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*; *Vaca v. Sipes*, 368 US 171 (1967).

Como vimos, el deber de justa representación no exige que una unión procese toda queja de los empleados. Ahora bien, una vez que la unión ha realizado su análisis de procesar alguna queja, o sea, que ha puesto en funcionamiento el mecanismo de quejas y agravios, el deber de representación exige que la unión la tramite en forma que no sea perfunctoria, hostil o arbitraria. J.R.T. v. Unión de Tronquistas de P.R., 117 DPR 790 (1986); Vaca v. Sipes, *supra*; J.R.T. v. U.T.I.G, *surpa*. En síntesis, el deber de justa representación de la Unión se proyecta en una representación razonable, diligente y responsable. J.R.T. v. Unión de Tronquistas de P.R., *supra*.

En este caso quedó evidenciado que la unión brindó una representación razonable, diligente y responsable. Surge de la evidencia que las reclamaciones del Querellante en el caso del epígrafe han sido atendidas por la Unión según lo establecido en el Convenio Colectivo en su Artículo XXIII, *Comité de Quejas y Agravios* y que actualmente se encuentran presentadas ante el NCA.

De los datos recopilados podemos mencionar que la Unión sometió varias querellas por la controversia planteada en los casos del epígrafe ante el NCA

siguiendo el proceso establecido en el Convenio Colectivo, Artículo XXIII, *Comité de Quejas y Agravios*. Lo que evidencia que no le asiste razón al Querellante cuando alega que la Unión ha faltado de justa y adecuada representación.

Según indicado anteriormente, la doctrina del deber de justa representación tiene su génesis en lo resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en **Vaca v. Sipes**, *supra*. En ella se proclama la obligación de toda unión obrera de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de sus representados miembros. **J.R.T. v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica**, *supra*. 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. **J.R.T. v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica**, *supra*. Una unión no viola su deber de deber de justa representación siempre y cuando actúe honestamente, de buena fe, sin hostilidad o discriminación arbitraria. **Humphrey v. Moore**, 375 US 335 (1964). Distintas decisiones tanto de tribunales del circuito de apelaciones como de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo han dado cierto nivel de deferencia a las decisiones tomadas por las uniones a menos que éstas lleguen al nivel de ser irracionales o arbitrarias.

Conforme a lo expresado, luego de la evaluación del expediente, de las posiciones de las partes, así como de la evidencia contenida en el mismo, entendemos que no existe mérito para expedir la querella, por lo cual el Cargo debe ser desestimado. No existe evidencia tendente a demostrar que la unión actuó de manera arbitraria, caprichosa o irrazonable. En conclusión, de la presente controversia no surge la evidencia suficiente para poder concluir que la HEO hubiese violentado los términos del convenio colectivo, según dispone el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada.

X. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que la Querellada ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su 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. Ante esto, rehusamos expedir querella y determinamos desestimar el caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE,

En San Juan, Puerto Rico, a __18__ de marzo de 2022.

_____ *firmado* _____
Lcda. Nancy Berríos Díaz
Presidenta

XI. Revisión ante la Junta en Pleno

Según dispone el Reglamento 7947, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión de éste, 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.

XII. Notificación

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

1. Lcda. Carmen Virgen Adorno Fernández
Lcdo. Jaime Cruz Álvarez
Representante Legal de la HEO-AMA
Ave. Ponce de León 420
Oficina 510
San Juan, P.R. 00919
carmenvirgenadornofernandez@gmail.com
jaimeenriquecruzalvarez@gmail.com
2. Juan Rodríguez Velázquez
Calle Verdanza #892, Country Club
San Juan, PR 00924
juanrodriguezvelazquez@hotmail.com

En San Juan, Puerto Rico, a __19__ de marzo de 2022.

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