

AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES y JOSE
HERNANDEZ GARCIA Y OTROS. Decisión Núm.
323, Casos Núm. CA-2544 y CA-2545. Re-
suelto en 20 de junio de 1963.

- Lic. José Raúl Cancio, por el Patrono
- Lic. Francisco Aponte, por la Unión de Trabajadores del Transporte y Ramas Anexas, Inc.
- Lic. Gilberto Concepción de Gracia, por la Parte Querellante.
- Lic. Juan José Ríos Martínez, por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico
- Lic. Gilberto Mayo, Oficial Examinador
- Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

El 15 de febrero de 1963 el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, expidió su informe en los casos del epígrafe. El Oficial Examinador concluyó que la querrellada, Autoridad Metropolitana de Autobuses, no incurrió en las prácticas ilícitas de trabajo que se le imputan en la querrela expedida por la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomendó que se desestimara esa parte de la querrela. El Oficial Examinador concluyó que la querrellada, Unión de Trabajadores del Transporte, incurrió en cierta práctica ilícita de trabajo; sin embargo, recomienda que no se tome acción posterior alguna contra ella por las razones expuestas en dicho Informe.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador y las excepciones al mismo, así como el expediente completo del caso, y adopta sus conclusiones de hecho y de derecho y las recomendaciones contenidas en dicho Informe. Adoptamos el Informe y lo hacemos formar parte de esta Decisión y Orden. Creemos conveniente añadir ciertos comentarios adicionales, referentes a algunas de las excepciones levantadas.

Los querellantes radicaron excepciones en las que objetan a las conclusiones y recomendaciones del Oficial Examinador. Consideran que constituye error perjudicial el que dicho Informe carezca de citas en apoyo de las conclusiones de hecho y de derecho. Por conveniente que dichas citas

puedan resultar para las partes en el procedimiento, el Reglamento, en su Artículo II, Sección 9 1/ solo dispone que el Informe deberá contener "conclusiones de hecho y de ley" y "recomendaciones. 2/ Los querellantes no fueron privados del debido procedimiento de ley por la ausencia de citas en apoyo del las conclusiones del Oficial Examinador.

En su alegato en apoyo del Pliego de Excepciones, los querellantes sugieren que la sustitución del Oficial Examinador constituyó error perjudicial. Debido a que el Oficial Examinador que presidió la audiencia cesó en las funciones de su cargo, el Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo designó un sustituto para que, a tenor con lo dispuesto en la Sección 9 del Reglamento de la Junta y a base de la transcripción de la evidencia y el expediente completo del caso, preparara un Informe que contuviera Conclusiones de Hecho y de Derecho y recomendaciones en relación con el caso.

La sustitución de un Oficial Examinador es práctica establecida por la Junta en ocasiones análogas a la que nos ocupa. Cuando el Oficial Examinador que actúa en un caso cesa como funcionario de la Junta sin haber sometido su Informe, ésta puede prescindir del Informe y, en su lugar, emitir un Proyecto de Decisión y Orden. 3/ Ambas prácticas, la sustitución del examinador y la de trasladar el caso a la Junta sin el paso intermedio del informe, responden a una razón de necesidad y están implícita o explícitamente sancionadas por la ley y el Reglamento.4/ Al amparo de la Sección 5 (c) del "Administrative Procedure Act," 5/ las agencias federales han recurrido a tal procedimiento y los tribunales han expresado que esa práctica no viola el derecho de las partes a una audiencia justa ni menoscaba su derecho a un debido proceso de ley. 6/ La Junta

1/ Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo

2/ Véase además Meat Cutters, Local 421, (Great Atlantic & Pacific Tea Co., 81 NLRB 1052, 23 LRRM 1464.

3/ Central Machete Co., D-169; Patricio Jiménez, h.n.c. Panadería la Constancia, D-158; Agustín Chávez, h.n.c. Panadería y Repostaría La Suprema, D-194; Francisco Sánchez, D-101; Ramón Sánchez Reyes, D-97.

4/ Artículo II, Secciones 6 y 9 del Reglamento.

5/ Sección 5 (c) "The same officer who presides at the reception of evidence pursuant to Section 7 shall make the recommended decision or initial decision required by Section 8 except where such officers become unavailable to the agency."

6/ National Labor Relations Board v. Stocker Mfg. Co., 27 LRRM 2105, 185 F 2d 451; NLRB v. MacRay Radio & Telegraph Co., 304 US 333; Morgan v. US, 298 US 468. Véase además: Sixteenth Annual Report of the NLRB, pág 275.

Nacional de Relaciones del Trabajo ha adoptado este procedimiento cuando, por circunstancias de muerte, renuncia, etc., el oficial examinador que presidió la audiencia, no está disponible. 7/

Las excepciones que a las conclusiones de hecho levantan los querellantes carecen de méritos. Por tanto, se declaran sin lugar.

Objeto de otra excepción de los querellantes es la interpretación que el oficial examinador hace de la cláusula del convenio colectivo determinante en la decisión del caso. El inciso (g) Artículo IX del contrato dispone que:

" Cuando por razones de economía, la Autoridad necesite reducir el número de turnos en itinerarios o cerrar uno de los departamentos en sus talleres, o parte del mismo donde se afecten uno o más trabajadores, la Autoridad, de haber empleos disponibles con funciones iguales o similares, en alguna otra actividad de la Autoridad, empleará a los obreros afectados y les pagará el salario que devengan dichas plazas. Los trabajadores serán empleados según el orden de antigüedad y servicios satisfactorios en general, y en caso de empate en estas cualificaciones, se determinará por sorteo". " En caso de que no haya plazas vacantes iguales o similares, el personal cesanteado según lo dispone este Inciso, tendrá prioridad para ser nombrado preferentemente en plazas de esta naturaleza que surjan en el futuro siempre que su récord como empleado haya sido satisfactorio."

Sostienen los querellantes que el punto se limitaba a darle vigencia a la cláusula de antigüedad. Pero la letra expresa de este Inciso (g) del Art. IX del Convenio, es clara y sostiene la conclusión impugnada. Cuando el patrono tenga que efectuar una reducción de personal por razones de economía, de haber empleos iguales o similares disponibles deberá llenarlos con los cesanteados utilizando en la selección el criterio de antigüedad y servicios satisfactorios. Pero de no existir tales vacantes, aquellos cesanteados cuyo récord como empleados haya sido satisfactorio pasarán a una lista de prioridad para cuando surjan tales vacantes. No entra entonces en juego el criterio de antigüedad.

ORDEN

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9, Sección (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 70 (b) se ordena que las querellas expedidas en este procedimiento contra la Autoridad Metropolitana

de Autobuses y la Unión de Trabajadores de la Industria del Transporte sea, como por la presente son, desestimadas.

Nota: El Dr. Antonio J. Colorado se abstuvo de participar en esta Decisión y Orden.

**INFORME A LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO
Y A LAS PARTES EN LOS CASOS DEL EPIGRAFE**

La audiencia en los casos del epígrafe tuvo lugar ante un Oficial Examinador designado como tal por el Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. El letrado José Raúl Cancio representó a la Querellada Autoridad Metropolitana de Autobuses. Los empleados Querellantes estuvieron representados por el Lic. Gilberto Concepción de Gracia. La unión Querellada compareció por conducto del Lic. Francisco Aponte, mientras que en representación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, compareció el Lic. José Ríos Martínez. Los casos se vieron en forma consolidada, y la audiencia incluyó una inspección ocular en el taller mecánico de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, la cual se realizó el día 5 de abril de 1962.

Por razón de que el Oficial Examinador que presidió la audiencia cesó en las funciones de su cargo en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, está acordó designar al suscribiente para que---a tenor con lo dispuesto en la Sección 9 del Reglamento de la Junta,---y a base de la transcripción de la evidencia y del expediente completo del caso, redactara y enviara a todas las partes un Informe conteniendo Conclusiones de Hecho y de Derecho, así como sus recomendaciones en relación con el caso.

En consecuencia, a base del expediente completo del caso, y tomando en cuenta toda la evidencia testifical y documental aportada durante la audiencia, el suscribiente hace las siguientes:

Conclusiones de Hecho

I. El Patrono:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico que utiliza los servicios de empleados.

II. La Organización Obrera:

La Unión de Trabajadores del Transporte y Ramas Anexas, Inc., es una organización obrera.

III. Los Hechos:

1. En el año 1959 la Unión de Trabajadores del Transporte y Ramas Anexas, Inc., era la organización obrera que representaba a los trabajadores empleados por la Autoridad Metropolitana de Autobuses en la unidad apropiada de negociación colectiva que previamente había determinado la Junta de Relaciones del Trabajo. Durante los primeros meses del año 1959 los representantes de la Autoridad y los delegados de la Unión comenzaron a negociar con miras a suscribir un convenio colectivo de trabajo que gobernaría las relaciones obrero patronales en la empresa. Las conversaciones continuaron desarrollándose normalmente hasta el mes de julio de dicho año en que surgió un estancamiento motivado por la naturaleza de las demandas de aumentos en salarios que hacían los trabajadores. Finalmente, el 7 de julio de 1959, y luego de una destacada participación en las negociaciones de parte del entonces Secretario del Trabajo de Puerto Rico Fernando Sierra Berdecía, se llegó a un acuerdo final entre las partes. En resumen, se estipuló un jornal mínimo de \$ 1.50 la hora para cada empleado cubierto por el convenio colectivo graduado en forma tal que solo entraría en vigor para la totalidad de los trabajadores al finalizar el período de vigencia del contrato, o sea, al cabo de tres años.

2. Fue condición expresa del contrato, según resulta del Inciso (g) del Artículo IX del mismo, la siguiente:

Quando por razones de economía, la Autoridad necesite reducir el número de turnos en itinerarios o cerrar uno de los departamentos en sus talleres, o parte del mismo donde se afecten uno o más trabajadores, la Autoridad, de haber empleos disponibles con funciones iguales o similares en alguna otra actividad de la Autoridad, empleará a los obreros afectados y les pagará el salario que devengan dichas plazas. Los trabajadores serán empleados según el orden de antigüedad y servicios satisfactorios en general, y en caso de empate en estas cualificaciones, se determinará por sorteo.

En caso de que no haya plazas vacantes iguales o similares, el personal cesanteado según lo dispone este Inciso, tendrá prioridad para ser nombrado preferentemente en plazas de esta naturaleza que surjan en el futuro, siempre que su récord como empleado haya sido satisfactorio.

3. A pesar de haber aceptado la cláusula de salarios en la forma en que finalmente quedó redactada, los representantes del patrono estaban conscientes de que la empresa sufriría una pérdida de \$400,000 aproximadamente para el año económico

1960-61 como consecuencia del tipo de salarios fijados y de los restantes beneficios marginales acordados en el convenio. En razón de ello, la gerencia de la Autoridad se dio a la tarea de idear métodos apropiados para reducir en lo posible el déficit económico que se avecinaba. En cumplimiento de tal propósito los representantes del patrono tomaron una serie de medidas que incluyeron el permitir la instalación de anuncios en los autobuses de la empresa; fomentar los viajes especiales al interior del país; extender las rutas existentes y reducir los costos de mantenimiento de los vehículos.

4. En adición a todo lo anterior, la Autoridad gestionó que un experto norteamericano--- nombrado Jack N. Jobaris---hiciera un estudio sobre la situación económica de la Autoridad y las perspectivas futuras en relación con pérdidas en las operaciones. El señor Jobaris sometió a la empresa un informe conteniendo los resultados del estudio realizado. Del susodicho informe se desprende que la Autoridad estaba incurriendo en erogaciones extraordinariamente altas en el aspecto de mantenimiento de los autobuses. Las estadísticas compiladas por el señor Jobaris revelaban que los gastos de la Autoridad por este concepto excedían en grado sumo los egresos de empresa de tránsito comparables en los Estados Unidos.

5. Luego de considerar y estudiar el informe que le fue sometido, la Junta de Directores de la Autoridad autorizó al Gerente General de la empresa a decretar una reducción de personal tanto en los talleres de mecánica como en la face administrativa de la Corporación. La autorización concedida al Jefe Ejecutivo de la empresa incluía la posibilidad de conceder a los empleados afectados una bonificación graduada de acuerdo con los años de servicio a la empresa.

6. Antes de proceder a la selección de las personas que serían cesanteados como consecuencia de la reorganización administrativa, los representantes del patrono acordaron reunirse con los directores de la Unión que representaba a los empleados. La Unión expresó sus puntos de vista en las negociaciones con la empresa pero finalmente aceptó la razonabilidad de la propuesta reorganización, entendiendo ambas partes que factores de naturaleza económica lo hacían aconsejables. En ningún momento durante el curso de estas negociaciones que se extendieron por un período de cinco meses se mencionó el nombre de persona alguna que pudiera resultar afectadas por la reorganización. Las discusiones se limitaron a la determinación de si era conveniente o no el decretar las cesantías.

7. Al tiempo de poner en práctica el plan de reorganización, y por consejo del abogado de la Au-

toridad, el Presidente de ésta optó establecer determinadas normas gerenciales para que los despidos obedecieran a un criterio justo, de suerte que retuvieran su empleo los obreros de mayor competencia. Los tres criterios gerenciales que se pusieron en práctica fueron los siguientes:

a) El despido incluiría a todo empleado que hubiese cumplido 65 años de edad, a fin de que pudiera ser elegible para recibir compensación del Seguro Social de Estados Unidos;

b) Se consideraría el récord de ausencia de cada empleados y se retendría en el empleo a aquellos con promedio más alto en este aspecto. Este criterio gerencial también tomaba en cuenta el hecho de que la renovación de los autobuses de la empresa iba dejando rezagados a aquellos mecánicos de motores de gasolina que no habían tomado cursos de estudio adicionales en motores Diesel; y

c) Se haría una investigación para determinar aquellos empleados que tenían fuentes de ingresos colaterales a su trabajo con el patrono. El objeto de esta determinación era el aminorar en lo posible el impacto de las cesantías en casos particulares.

Con estos criterios en mente, se instruyó a los diversos jefes de departamentos de la Autoridad para que prepararan sendas listas de empleados que debían ser cesanteados a tono con el plan de reorganización. Luego de compilar las respectivas recomendaciones de los jefes de departamentos, el jefe de personal de la Querrellada preparó una lista final conteniendo el nombre de los 56 empleados del taller que serían despedidos. No se incluyó en la lista a ningún conductor de vehículos de la empresa en razón de que los estudios realizados habían indicado que en esta fase del negocio no era posible realizar economías mediante el despido de empleados y mantener elevadas normas de servicio a los usuarios.

8. El 2 de junio de 1961 el patrono notificó por escrito a un gran número de empleados de la empresa que prescindía de sus servicios. Unos 56 obreros de los cesanteados estaban incluidos en la unidad apropiada cubierta por el convenio colectivo vigente. Al tener conocimiento del despido un número indeterminado de los empleados afectados visitaron al presidente de la Unión y al gerente de la empresa. En las oficinas de la Unión se les explicó que las cesantías habían sido decretadas por el patrono y que era éste el que debía dar las explicaciones de rigor. Por su parte, el gerente general de la empresa explicó a todos los querellantes que le visitaron los fundamentos económicos que habían obligado a la Auto-

ridad a actuar en la forma descrita.

9. Algunos de los empleados que fueron objeto del decreto de cesantía habían militado activamente en una facción que combatía a los miembros de la Junta Directiva de ésta, dentro del seno de la organización obrera. Otros de los trabajadores cesanteados habían apoyado al presidente de la Unión en las disputas internas que a menudo se sucedían. Un tercer grupo estaba integrado por afiliados a la Unión, más bien indiferente a las disputas internas en la organización.

10. A los trece días de haber ocurrido el despido de los trabajadores, un grupo de éstos se trasladó a las oficinas de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, donde radicaron sendos cargos contra la Autoridad Metropolitana de Autobuses y la Unión de Trabajadores del Transporte y Ramas Anexas, Inc. imputándole a ambas el haber cometido prácticas ilícitas de trabajo.

11. Mientras los funcionarios de la Junta realizaban la investigación de rigor, las relaciones obrero patronales en la Autoridad se desarrollaban normalmente. En tres diversas ocasiones, a partir del 2 de junio de 1961, la empresa tuvo necesidad de obtener nuevos trabajadores para desempeñar labores de diversas índoles. Así, por ejemplo, cuando uno de los lavadores de guaguas cesó en su empleo por motivo de su inminente ingreso al servicio militar, el patrono notificó a la Unión de tal hecho y ésta recomendó para sustituirlo precisamente a uno de los obreros despedidos por razón de los planes de reorganización. Cuando otro lavador de guaguas presentó la renuncia de su cargo se siguió idéntico procedimiento y se reempló a un antiguo trabajador previamente despedido.

12. Meses más tarde la Autoridad necesitó el servicio de mecánicos de motores Diesel. En cumplimiento de los términos del convenio colectivo el patrono requirió a la Unión que le enviara candidatos para estas nuevas plazas pero, a condición de que los aspirantes contaran con un diploma acreditativo de su oficio expedido por cualquier escuela vocacional. La Unión se dirigió al grupo de mecánicos que habían sido cesanteados mandándole comparecer a las oficinas de la organización obrera. Una vez allí el presidente de la Unión indicó a los solicitantes los requisitos establecidos por el patrono y los remitió a las oficinas de la empresa para ser entrevistados. El patrono aceptó a uno de los solicitantes que llenaba los requisitos establecidos, pero rechazó a todos aquellos que no aportaron evidencia de haber cursado estudios especializados en motores Diesel. En otra ocasión fue necesario emplear un acomodador en la empresa. Esta lo solicitó a través de la

Unión, con la consiguiente selección para el empleo de uno de los despedidos el 2 de junio de 1961. Cuando hubo necesidad de personal no diestro, por haber adquirido la Autoridad un terreno que anteriormente pertenecía a la Armada de los Estados Unidos, la Unión se comunicó por telegrama con los empleados que habían sido cesanteados y envió a quince de éstos a una entrevista con el jefe de personal de la Autoridad. Este escogió a ocho de ellos y les brindó oportunidad de empleo. Al tiempo de reemplazar a los anteriormente cesanteados, la gerencia de la Autoridad siguió el criterio de pasados servicios satisfactorios como condición previa al reemplazo.

IV- El Alegado Despido Discriminatorio de Guillermo Peterson:

La evidencia aportada durante el curso de la audiencia indicó claramente que el 11 de abril de 1961 la Unión de Trabajadores de Transporte y Ramas Anexas, Inc. suspendió de su matrícula al afiliado Guillermo Petterson. La razón aducida por la organización obrera para privar a Petterson de sus derechos como miembro fue la de que éste había injuriado en hojas sueltas y en toda clase de propaganda al presidente de la Unión. A Petterson no se le dio oportunidad adecuada para defenderse sino que se notificó por la Unión al patrono que dicho obrero había dejado de pertenecer a la matrícula de la Unión. El patrono, en cumplimiento de la cláusula de taller cerrado incluida en el convenio ordenó la cesantía de Petterson tan pronto como recibió la comunicación dirigida por la Unión.

Una semana más tarde la organización obrera reconsideró la orden de exclusión de Petterson del seno de la matrícula y así lo comunicó al patrono. La empresa le repuso prontamente en el empleo. Al propio tiempo, la Unión pagó al empleado que había sido injustificadamente expulsado de la organización obrera, los haberes correspondientes del tiempo en que estuvo desempleado.

V- Las Alegadas Prácticas Ilícitas de Trabajo:

Ya expuestos los hechos probados durante la audiencia, pasemos de inmediato a determinar si está justificada o no la alegación de los abogados de la Junta en el sentido de que tanto la Autoridad Metropolitana de Autobuses como la Unión de Trabajadores del Transporte y Ramas Anexas, Inc. incurrieron en sendas prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado de la Ley.

Examinemos, en primer lugar, las imputaciones que se hacen al patrono. En el párrafo octavo de

la querrela expedida en el caso del epígrafe se alega que la Autoridad Metropolitana de Autobuses cesanteó, en 2 de junio de 1961, a los empleados afiliados a la Unión que se oponían a la forma en que los directores de ésta manejaban los asuntos de la referida organización obrera. Es norma elemental en todo procedimiento administrativo y judicial que, a la parte que hace imputaciones corresponde establecer la veracidad de éstas. Ese requisito no ha sido ni tan siquiera aproximadamente cumplido en este caso. Los propios querellantes admitieron al prestar testimonio durante la vista oral que los afectados por las cesantías representaban diversas tendencias en el seno de las disputas internas de la organización obrera. No hay ni tan siquiera un asomo de evidencia indicativa de que los ejecutivos de la Autoridad tuvieran conocimiento de las actividades gremiales de los empleados cesanteados. Por el contrario, la evidencia en el récord demuestra afirmativamente que en las conversaciones sostenidas por la Unión y la empresa con anterioridad al despido no se mencionó el nombre de ninguno de los trabajadores que serían afectados.

En apoyo de la anterior conclusión milita el factor adicional, que surge con toda diafanidad del expediente del caso, de que la Autoridad siguió criterios gerenciales previamente acordados para determinar las personas que resultarían afectadas por los planes de reorganización. Ninguno de los criterios gerenciales adoptados tenían la más remota relación con las actividades gremiales de los empleados del patrono. Concluimos, en consecuencia, que---aparte de inferencias desconectadas por completo de la prueba aportada---no hay base alguna en el récord para concluir que la querrellada Autoridad Metropolitana de Autobuses estimuló la matrícula de la Unión de Trabajadores de Transporte y Ramas Anexas, Inc. al decretar el despido de los empleados concernidos. La versión expuesta por algunos de los querellantes durante la audiencia en el sentido de que el presidente de la Unión les había manifestado a ellos personalmente que en la selección de los empleados a ser despedidos se incluyen algunos "buenos" y otros "malos" significando con ello a los afectos o desafectos a la directiva de la Unión resulta muy socorrida para ser considerada frente a toda la evidencia en contrario.

Resuelta ya en sentido negativo la imputación de estímulo a la organización obrera que se hacía a la Autoridad, examinemos ahora la acusación de que el patrono querrellado violó el Apartado IX del convenio colectivo suscrito, al no discutir todo lo relativo a la reducción y cesantía del personal con la Unión que actuaba como Agente de negociación colectiva de los empleados.

la querrela expedida en el caso del epígrafe se alega que la Autoridad Metropolitana de Autobuses cesanteó, en 2 de junio de 1961, a los empleados afiliados a la Unión que se oponían a la forma en que los directores de ésta manejaban los asuntos de la referida organización obrera. Es norma elemental en todo procedimiento administrativo y judicial que, a la parte que hace imputaciones corresponde establecer la veracidad de éstas. Ese requisito no ha sido ni tan siquiera aproximadamente cumplido en este caso. Los propios querellantes admitieron al prestar testimonio durante la vista oral que los afectados por las cesantías representaban diversas tendencias en el seno de las disputas internas de la organización obrera. No hay ni tan siquiera un asomo de evidencia inculpativa de que los ejecutivos de la Autoridad tuvieron conocimiento de las actividades gremiales de los empleados cesanteados. Por el contrario, la evidencia en el récord demuestra afirmativamente que en las conversaciones sostenidas por la Unión y la empresa con anterioridad al despido no se mencionó el nombre de ninguno de los trabajadores que serían afectados.

En apoyo de la anterior conclusión milita el factor adicional, que surge con toda diafanidad del expediente del caso, de que la Autoridad siguió criterios gerenciales previamente acordados para determinar las personas que resultarían afectadas por los planes de reorganización. Ninguno de los criterios gerenciales adoptados tenían la más remota relación con las actividades gremiales de los empleados del patrono. Concluimos, en consecuencia, que---aparte de inferencias desconectadas por completo de la prueba aportada---no hay base alguna en el récord para concluir que la querrellada Autoridad Metropolitana de Autobuses estimuló la matrícula de la Unión de Trabajadores de Transporte y Ramas Anexas, Inc. al decretar el despido de los empleados concernidos. La versión expuesta por algunos de los querellantes durante la audiencia en el sentido de que el presidente de la Unión les había manifestado a ellos personalmente que en la selección de los empleados a ser despedidos se incluyen algunos "buenos" y otros "malos" significando con ello a los afectos o desafectos a la directiva de la Unión resulta muy socorrida para ser considerada frente a toda la evidencia en contrario.

Resuelta ya en sentido negativo la imputación de estímulo a la organización obrera que se hacía a la Autoridad, examinemos ahora la acusación de que el patrono querrellado violó el Apartado IX del convenio colectivo suscrito, al no discutir todo lo relativo a la reducción y cesantía del personal con la Unión que actuaba como Agente de negociación colectiva de los empleados.

En verdad, si desprovista de apoyo en la prueba se encuentra la imputación de estímulo a la organización obrera, con mayor razón podemos concluir que la alegación de haber violado el convenio colectivo en la forma indicada en el párrafo precedente, no encuentra fundamento ni tan siquiera en inferencias, por irreales que éstas pueden parecer. El propio presidente de la Unión atestiguó durante la audiencia que las conversaciones que precedieron a la reorganización se extendieron por un periodo de cinco meses, con la participación de representantes del patrono y de los directores de la Unión. En una ocasión la Junta Directiva de la organización obrera en pleno se reunió con el patrono para discutir las futuras cesantías. Estas afirmaciones aparecen claramente corroboradas en el récord por el testimonio de los ejecutivos de la Autoridad. Pero, el fundamento de mayor peso para sostener la veracidad de tales afirmaciones es el hecho de que la evidencia, tomada en conjunto, revela que la Autoridad estaba justificada desde el punto de vista económico para decretar las cesantías. La experiencia enseña que en tales circunstancias, no hubiese tenido fundamento alguno el que el patrono, teniendo la razón, se negara a mostrar a los representantes de los trabajadores los informes y otros documentos que a claras luces justifican la propuesta reorganización. A base de esa evidencia no podemos concluir otra cosa que no sea que las imputaciones contenidas en el párrafo sexto de la querrela carecen por completo de méritos.

Por último, en la querrela expedida por los abogados de la Junta se imputó a la Autoridad el haber violado el Inciso (g) del Artículo IX del convenio colectivo al no aplicar el orden de antigüedad mencionado al tiempo de cubrir vacantes que surgieron en la empresa con posterioridad al despido de los obreros querellantes. Precisa, para el correcto análisis de la alegada violación del convenio colectivo, un breve recuento a las disposiciones pertinentes a la cuestión en disputa, contenidas en el contrato. Como se recordará el convenio disponía que el personal cesantado por razones de economías, tendría prioridad para ser nombrado preferentemente en plazas de esta naturaleza que surgieran en el futuro, siempre que su récord como empleado hubiese sido satisfactorio.

Para seguir un orden lógico pertinente explicar en primer término cuál es nuestra interpretación del significado del referido apartado del convenio. Luego, examinaremos si los hechos que surgen del expediente se acomodan o no a tal interpretación. Pues bien, el referido apartado significa lisa y llanamente que los empleados cesantados serán colocados en un orden preferente

al de todo otro aspirante a ocupar una plaza idéntica o similar que surja en el futuro. La única razón válida bajo el contrato para alterar el orden preferente es la de que el empleado cesanteado que ocuparía el turno preferente no haya prestado pasados servicios satisfactorios. De suerte que, para una completa aplicación de la cláusula contractual, se requiere que: (a) el empleado haya prestado dichos servicios satisfactorios y ; (b) que la plaza a cubrirse sea idéntica o similar a la que ocupaba el cesanteado antes de su despido.

Con los anteriores criterios en mente veamos ahora que revela el récord de este caso. De un estudio minucioso del expediente surge que las de lavados de guaguas son las únicas plazas idénticas a las anteriormente existentes que fueron cubiertas por el patrono con posterioridad al 2 de junio de 1961. Y, en los dos casos ocurridos, el patrono cumplió al pie de la letra lo requerido por el convenio ya que tramitó a través de la Unión el reemplazo de dos de los trabajadores previamente cesanteados.

Aparte de estos casos, el patrono se excedió en el cumplimiento de las obligaciones que le imponía el convenio al tramitar con la Unión el reemplazo de algunos trabajadores afectados por las cesantías al surgir plazas de empleados no diestros y de mecánicos de motores Diesel. El patrono no tenía obligación alguna de seguir el orden de preferencia cuando se trataba de cubrir plazas que no eran idénticas o similares a las anteriores. Pero en todo caso, no hay el menor asomo de evidencia indicativa de que se creara efectivamente una plaza idéntica a las anteriores y no se le diera oportunidad preferente a algún empleado afectado por el despido, que hubiese prestado pasados servicios satisfactorios. En vista de ello no podemos forzar la conclusión interesada por los abogados de la Junta al efecto de que la Autoridad Metropolitana de Autobuses violó el Inciso (g) del Artículo IX del convenio colectivo.

VI- La Exclusión Injustificada de Domingo Petterson de la Matrícula de la Organización Obrera

Las imputaciones que hacen los abogados de la Junta a la Unión de Trabajadores del Transporte y Ramas Anexas, Inc. en el sentido de que suspendió injustificadamente de la matrícula de la organización al empleado Domingo Petterson está plenamente justificada por la prueba aportada durante la audiencia. Existe amplia evidencia documental y testifical indicativa de que Petterson fue suspendido de la Unión el 11 de abril de 1961 y despedido

de su empleo por el patrono por este único motivo. La propia Unión así lo admitió durante la audiencia al afirmar que se restituyeron los derechos de afiliado de Petterson y se le extendió un cheque para compensarle los días que estuvo desempleado por razón de la práctica ilícita del trabajo cometida por la Unión.

A base de las anteriores Conclusiones de Hecho y del expediente completo del caso el suscribiente hace las siguientes:

Conclusiones de Derecho

I. El Patrono:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico, según la define el Artículo 2 (2) de la Ley. Es, por tanto, un patrono bajo el Artículo 2 (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II. La Organización Obrera:

La Unión de Trabajadores de Transporte y Ramas Anexas, Inc. es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2 (10) de la Ley.

III. Los Querellantes:

Los querellantes son empleados dentro del significado del Artículo 2 (3) de la Ley.

IV. Las Alegadas Prácticas Ilícitas de Trabajo:

La evidencia ofrecida en el caso del epígrafe demuestra que la Autoridad Metropolitana de Autobuses no incurrió en práctica ilícita de trabajo de las imputadas en la querrela. Si bien es cierto que la Unión de Trabajadores de Transporte y Ramas Anexas, Inc. incurrió efectivamente en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8 (2) (b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, consideramos que no debemos recomendar el que se dicte una orden obligándole a cesar y desistir de tal conducta. La propia Unión querrelada se encargó de cumplir con sus obligaciones bajo la Ley al tomar precisamente la acción afirmativa que de ordinario recomendamos.

Surge claramente del récord que la Unión no sólo repuso a Domingo Petterson en la matrícula de la organización y le compensó por las pérdidas sufridas por aquel como resultado de la

práctica ilícita del trabajo, sino que gestionó que el patrono le repusiera en el empleo. El emitir una orden de cesar y desistir contra la Unión en tales circunstancias no ayudaría efectivamente al cumplimiento de los propósitos del estatuto. Por último, no hay duda alguna de que las imputaciones contenidas en los párrafos octavo y duodécimo de la querrela expedida contra la Unión, al efecto de que esta violó el convenio colectivo al no reunirse con el patrono para discutir los despidos con anterioridad a la reorganización, carecen por completo de méritos.

RECOMENDACIONES

A base de las Conclusiones de Hecho y de Derecho expuestas precedentemente, el suscribiente recomienda que se desestime la querrela radicada en el caso del epígrafe contra la Autoridad Metropolitana de Autobuses y que no se tome acción posterior alguna contra la otra querrellada Unión de Trabajadores del Transporte y Ramas Anexas, Inc.

Notifíquese a las partes.

San Juan, Puerto Rico, a 15 de febrero de 1963.

Miguel A. Velázquez Rivera
Oficial Examinador.