

30

FATHERSON TAXI, INC. AMERICAN TAXI CABS, INC. Y FRANCIA TAXI
INC. y UNION DE OPERADORES DE TAXIS, Decisión Núm. 389
Caso Núm. CA-3001. Resuelto en 12 de Mayo de 1965.

Lic. Guillermo Bobonis, Por los Patronos.
Lic. Marta Ramírez de Vera, Por la Junta.
Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador.

DECISION Y ORDEN

En 1ro. de abril de 1965, el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, concluyó que las Querelladas, Fatherson Taxi, Inc., American Taxi Cabs, Inc. Y Francia Taxi, Inc. incurrieron en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1)(a) y (d) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomendó, por tanto, a la Junta que expidiera la orden apropiada para remediar las susodichas prácticas ilícitas; recomendó además la desestimación de la querrela en cuanto a la práctica ilícita alegada en violación del Artículo 8(1) (c) de la Ley

La División Legal de la Junta radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha considerado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente las confirma.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, las excepciones radicadas por la División Legal de la Junta, así como el expediente completo del caso, y, por la presente adopta las conclusiones de hecho y de derecho, así como las recomendaciones del Oficial Examinador con la siguiente aclaración.

La División Legal de la Junta, al excepcionar las conclusiones de hecho y de derecho del Oficial Examinador en cuanto a los alegados despidos discriminatorios, señala prueba en la transcripción de evidencia para sostener su contención. Hemos leído la referida transcripción de evidencia y, si bien es cierto lo que alega la División Legal de la Junta, no lo es menos que en la transcripción de evidencia hay prueba suficiente para sostener las conclusiones del Oficial Examinador en su Informe. El problema que se plantea es, en último análisis, de credibilidad, y el Oficial Examinador es la persona que está en mejor posición de evaluar el testimonio de los testigos en la audiencia en lo que respecta a credibilidad.

En el caso Junta de Relaciones del Trabajo v. Simmons Internacional, Ltd. (78 D.P.R.375) (2 DJRTPR272, 1955), el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó como sigue:

Arguye asimismo la querrela que no procede la solicitud de que se ponga en vigor la orden de la peticionaria por haber ésta errado al darle crédito a la prueba de los trabajadores a los certificados médicos por éstos presentados. Tal contención es claramente frívola. La determinación de credibilidad merecida por los testigos de una y de otra parte, es función exclusiva de la Junta Insular. Por disposición expresa la Ley que rige la materia, este Tribunal no puede intervenir con las conclusiones de hecho formuladas por la Junta Insular, excepto cuando las mismas no están sostenidas por la evidencia.

En el caso de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. New. ~~System Exterminating, Inc.~~, 33 Revisión, (1963) el Tribunal Supremo se expresó como sigue:

La controversia en este asunto ha girado en torno a si el empleado Juan Miranda Sierra fue despedido de su empleo por razón de sus actividades gremiales tratando de organizar una unión en la empresa de este patrono, o si por el contrario fue despedido por otras razones, entre ellas la ineficencia y la conducta del empleado en el trabajo. Hemos examinado el voluminoso récord y la extensa prueba practicada y hay que confesar que el margen de criterio para concluir si el obrero fue despedido por una u otra razón, es muy estrecho. Otro juzgador de hecho podía haber concluido que al obrero no se le despidió por sus actividades gremiales y no podría decirse que tal determinación estuviera carente de base. Considerando la posición del Tribunal en este tipo de recursos, - Artículo 9 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo - no estamos en condiciones de rechazar la determinación de hecho de la Junta en torno a la causa del despido, ya que hay en evidencia en el record demostrativa de que en efecto este empleado realizó actividades gremiales tratando de organizar una unión. La conclusión de la Junta apreciando la prueba, al efecto de que el despido se debió a actividades gremiales, aunque con dichas actividades concurren otros hechos y circunstancias que pudieran justificar tal despido por razones distintas, no está carente de toda base en el record.

Ante esta situación de hechos y aplicando la doctrina establecida en los casos anteriores, confirmamos al Oficial Examinador en sus conclusiones de hecho y de derecho en cuanto a los alegados despidos discriminatorios.

O R D E N

A base de lo anteriormente expuesto SE ORDENA a las Querelladas, Fatherson Taxi, Inc., American Taxi Cabs, Inc. y Francia Taxi, Inc., cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en las páginas 7 y 8 de su Informe.

SE ORDENA ADEMÁS, que la alegada práctica ilícita que se le imputa a los Patronos Querellados, de haber violado el Artículo 8(1)(c) de la Ley de Relaciones del Trabajo, sea, como la presente es, desestimada.

El secretario de la Junta sustituirá el "Aviso a Nuestros Empleados" que forma parte del Informe del Oficial Examinador, por el "Aviso" que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, el Patrono, sus agentes y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión, en forma alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción o intentaremos intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a la

UNION DE OPERADORES DE TAXIS

o a cualquier otra organización obrera, a negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

NOSOTROS negociaremos colectivamente a su requerimiento con la organización obrera arriba mencionada como la representante exclusiva de todos los empleados en la Unidad de Negociación Colectiva aquí descrita en relación a salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo, y si se llegare a un acuerdo, incorporaremos dicho acuerdo en un convenio firmado. La Unidad de Negociación Colectiva incluye :

"Todos los conductores de taxímetros utilizados por Francisco Serra, h.n.c. Fatherson Taxi, Inc., Francia Taxi, Inc. y American Taxi Cabs, Inc.; Excluidos: Ejecutivos, administradores, supervisores, personal de oficina, mecánicos, ayudantes de mecánicos, hojalateros, pintores y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto. "

PATRONO: _____

Fecha: _____

Por: _____
Representante Titulo

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia en el caso del epígrafe compareció la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por conducto de la Lic. Marta Ramírez de Vera. El patrono querellado estuvo representado por el Lic. Guillermo Bobonis. Prestaron testimonio oral durante la vista José Patxot Ramón Navarro, Moisés Pacheco, Francisco Ortíz, Efraín González, Antonio Pagán, Natalio Rosa, José Encarnación, Francisco Serra y Adolfo Dones. Se sometió evidencia documental a la consideración del suscribiente.

A base del expediente completo del caso y de su observación personal de los testigos, el suscribiente hace las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- Las Querelladas:

La Fatherson Taxi, Inc., la American Taxi Cabs, Inc. y la Francia Taxi, Inc. son corporaciones organizadas de acuerdo con las leyes de Puerto Rico. Se dedican a la operación de taxímetros en la zona metropolitana. En su Decisión 339, emitida el 16 de octubre de 1963, la Junta concluyó que las mencionadas corporaciones constituían un solo patrono y que los choferes a quienes arrendaban sus taxímetros eran sus empleados dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo. Toda vez que esa determinación se hizo en el procedimiento de la representación seguido ante la Junta, la misma no está sujeta a relitigación en el procedimiento de prácticas ilícitas.^{1/}

II.- La Organización Obrera:

La Unión de Operadores de Taxis es una organización que admite en su matrícula empleados del patrono querellado y cuyos propósitos incluyen el representar a los trabajadores a los fines de la negociación colectiva. Por tanto, es una organización obrera del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III.- Los Hechos:

Luego de un procedimiento de representación la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico emitió, en 8 de enero de 1964, una certificación concluyendo que la Unión de Operadores de Taxi era la representante exclusiva en una unidad apropiada de negociación colectiva integrada por todos los conductores de taxímetros utilizados por Francisco Serra, h.n.c. Fatherson Taxi, Inc.; American Taxi Cabs, Inc. y Francia Taxi, Inc., excluyendo a los ejecutivos, administradores, personal de oficina, mecánicos, hojalateros, pintores y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

^{1/} Mountain State Telephone and Telegraph Co., 136 NLRB 1612; O.K. Van Storage, Inc., 127 NLRB 1537.

Pittsburgh Plate Glass Co. v. NLRB, 313 US. 146, 161-162; NLRB v. West Kentucky Coal Co., 152 F 2d 198, 200-201 (CA-6), cert. den. f 2d 690 (CA -4); Air Control Products of St. Petersburg, Inc., 139 NLRB 413.

Amparándose en la certificación obtenida, la Unión requirió al patrono para negociar los términos y condiciones de un convenio colectivo de trabajo. La primera sesión fue convocada para el 25 de enero de 1964. Un error en la interpretación de la fecha motivó la suspensión de la convocatoria. Se fijó entonces el 5 de febrero para iniciar las negociaciones, pero el patrono alegó que hasta tanto no tuviera oportunidad de terminar el estudio económico de su negocio no estaría en condiciones de comenzar las discusiones. La unión radicó un cargo ante la Junta alegando que el patrono se estaba negando a negociar de buena fe con el representante de sus trabajadores. Luego de una entrevista con un Examinador de la Junta, ambas partes convinieron en retirar el cargo radicado a fin de dar oportunidad a los litigantes de reunirse nuevamente con miras a lograr la firma de un contrato de trabajo.

El 26 de febrero de 1964 comenzaron las negociaciones. Se llegó a un acuerdo preliminar en cuanto a la cláusulas de descuento de cuotas; facilidades a los choferes durante las horas de trabajo; y la concesión por el patrono de un subsidio para el establecimiento de un plan médico en beneficio de sus empleados. La discrepancia fundamental entre ambas partes surgió con respecto a la relación que existía entre el patrono y los conductores de taxímetro que la unión representaba. El patrono sostenía que los choferes no eran sus empleados, sino contratistas independientes. En razón de ello el patrono se negaba obstinadamente a discutir cualquier fórmula para el pago de salarios que no fuera la de un contrato de alquiler de vehículos a base del cual los conductores pagasen un canon diario por el uso de los mismos.

Luego de la intervención del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo la unión notificó al patrono que, de no acceder a sus demandas por la firma de un convenio colectivo dentro de un plazo de 48 horas, los trabajadores recurrirían a una huelga. El patrono tomó medidas preventivas para evitar el paro. Una de ellas fue el conceder turnos corridos de 24 horas de labor a aquellos conductores que ya tenían automóviles asignados de suerte que cuando la mayor parte de los trabajadores se presentaran a las oficinas de la compañía en la fecha señalada para el paro no hubiese vehículos disponibles. Al conocer ese hecho la unión adelantó la fecha fijada para iniciar el movimiento huelgario, comenzando en esta forma una paralización total de los trabajadores de la Empresa.

La huelga se extendió desde el 26 de marzo hasta el 8 de abril de 1964. Todos los empleados de la empresa se unieron al movimiento. Finalmente se logró una estipulación a virtud de la cual los trabajadores se reintegrarían a sus labores habituales y el patrono no aplicaría sanciones disciplinarias a aquellos que se habían plegado al movimiento. Como una concesión patronal se acordó que el día en que los trabajadores se reintegraran a sus trabajos no tendrían que pagar canon alguno a su patrono y podían conservar para su propio beneficio el ingreso bruto de su labor durante ese día. Así, en efecto, aconteció. Para el 8 de abril de 1964, fecha en que terminó el brote huelgario, el patrono tenía un total de 44 automóviles disponibles. La mitad de ellos laboraba durante las horas del día y la otra mitad estaba asignada al turno de noche. Habían unos 15 empleados que no tenían carro asignado. Prestaron servicios cuando las circunstancias lo hacían posible.

El día 9 de abril de 1964 surgió una nueva controversia. Algunos trabajadores alegaban que el patrono no había cumplido con la oferta de no tomar sanciones contra aquellos

23

que habían participado en la huelga. Sostenían que el patrono había dado preferencia en la distribución de los vehículos a algunos conductores que anteriormente habían sido clasificados como suplentes. El delegado y el presidente de la unión intervinieron y reclamaron ante el patrono el cumplimiento de los términos de la estipulación. El patrono citó a una reunión a celebrarse en horas de la noche cerca de su residencia y la cual estaría dirigida por un hijo del presidente de las empresas querelladas, quien también era uno de los ejecutivos del negocio.

Al comienzo de la reunión del 9 de abril surgió un incidente personal entre el querellante José Patxot y Francisco Serra, presidente de las querelladas. Se alegó por Patxot que Serra había esgrimido un revolver en público. La disputa llevó a los participantes a la Sala de Investigaciones del Tribunal de Distrito, ya que Patxot juró una querrela ante las autoridades policíacas imputando a Sierra el haber hecho uso de un revolver en público. Durante la vista en la Sala de Investigaciones del Tribunal de Distrito se ofrecieron para declarar como testigos los conductores de taxis Ramón Navarro, Moisés Pacheco, Efraín González y José Patxot. Ofrecieron al magistrado su versión del incidente. El querellado Francisco Serra interpretó que los testimonios de dichos conductores no se ajustaban a la verdad y, considerándolos enemigos personales suyos, los despidió de su empleo.

La evidencia aportada durante la vista indicó que el despido de esos trabajadores y las controversias surgidas dieron lugar a que se iniciara un nuevo movimiento huelgario. Esta vez el paro no fue total, ya que un grupo de trabajadores permanecieron afines a la empresa, habiéndose agravado las relaciones patronales en la misma.

IV.- Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

(1) La Negativa a Negociar Colectivamente:

La Ley de Relaciones del Trabajo dispone que será una práctica ilícita de trabajo el que un patrono se niegue a negociar colectivamente con el representante de la mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva. No hay duda alguna de que las condiciones fundamentales exigidas por la Ley y la jurisprudencia para que ocurra una negativa a negociar se han cumplido en este caso. Veamos:

La certificación expedida por la Junta comprueba que la unidad de negociación colectiva es apropiada; ese mismo documento corrobora que la unión representaba a la mayoría de los empleados del patrono a la fecha en que hizo el requerimiento para negociar y; por último, el record expresa con claridad meridiana que la unión requirió al patrono para negociar los términos de un convenio colectivo.

La posición del patrono a este respecto es insostenible. El no tiene derecho a separar de la negociación colectiva un determinado aspecto y negarse a discutirlo. Es posible que el patrono entendiera que el mejor método para compensar a sus empleados fuese el pago por éstos de un canon de arrendamiento. Pero lo que resulta ilegal a la luz de nuestra Ley es el negarse tan siquiera a contemplar la posibilidad de que se adopte otro método de compensación.

Como se sabe, la Ley no requiere de los patronos en Puerto Rico que lleguen a un acuerdo con sus empleados a base de los términos que éstos propongan, pero es deber de todo patrono negociar de buena fe sobre todas las proposiciones legítimas de la unión con la esperanza de llegar a un acuerdo. Los hechos expuestos nos hacen concluir que el

patrono incumplió con su obligación legal de negociar de buena fe con la unión que representaba a sus empleados sobre todos los términos y condiciones de trabajo posibles. Al hacerlo, también intervino, restringió y ejerció coacción. Alón intentó intervenir o ejercer coacción con los derechos que la Ley garantiza a los trabajadores.

(2) Los Alegados Despidos Discriminatorios:

En la querrela expedida por la División Legal de la Junta se alegó que el patrono había desalentado o intentado desalentar la matrícula de la unión al despedir por motivaciones gremiales a José Encarnación, Efraín González, Ramón Navarro, Francisco Ortíz, José Patxot, Natalio Rosa, Moisés Pacheco y Natividad Rivera. A fin de conceder a cada parte la justicia a que tiene derecho, pasemos de inmediato a examinar cada uno de estos casos separadamente.

(a) José Encarnación:

La versión ofrecida por este trabajador durante la audiencia fue al efecto de que él había participado pasivamente en el movimiento huelgario. Luego que los trabajadores se reintegraron a sus labores habituales él se personó a las oficinas del patrono durante 4 ó 5 días y no le asignaron un vehículo para trabajar. No aportó evidencia alguna indicativa de que el patrono tuviese conocimiento de sus actividades gremiales. Por el contrario, la evidencia creída por el Oficial Examinador demuestra que este obrero usaba licor en exceso durante las horas de trabajo y que ya había suspendido en dos ocasiones anteriores por razón del uso del licor. Concluimos que no hay evidencia alguna de motivación gremial en el despido de este querellante.

(b) Francisco Ortíz:

Este trabajador alegó durante la audiencia que el patrono lo había despedido de su trabajo, pero no pudo explicar la razón para ello. El patrono por su parte, aclaró a satisfacción del Oficial Examinador, que Ortíz había entregado el vehículo que le había sido asignado con cuatro horas de retraso y no había satisfecho el importe correspondiente al canon convenido. El patrono sostuvo durante la audiencia que Ortíz es uno de sus mejores conductores y que su puesto está disponible en todo momento, siempre que el querellante satisfaga al patrono la suma adeudada. Concluimos que no se estableció que la razón para el despido de Francisco Ortíz fuese su actividad gremial.

(c) Natalio Rosa

El querellante Natalio Rosa alega que fue despedido de su empleo por el patrono el 29 de abril de 1964. Su versión del caso fue que el patrono lo despidió por haber chocado el vehículo que le había sido asignado a pesar de que el accidente no había sido de naturaleza grave./

De todo el expediente del caso surge que no era la primera vez que este querellante tenía una colisión mientras trabajaba para la empresa y que la razón de su despido no tuvo conexión alguna con sus actividades gremiales.

(d) Natividad Rivera:

Este obrero no declaró durante la vista ni se presentó evidencia alguna que justificara la alegación que se hace en la querrela de que fue despedido para desalentar la matrícula de la unión. Concluimos a base del record que este obrero abandonó voluntariamente su trabajo y no fue despedido por el patrono.

(e) José Patxot, Moisés Pacheco, Efraín González y Ramón Navarro:

Ya hemos relatado precedentemente que estos cuatro querellantes se presentaron a la Sala de Investigaciones del Tribunal de Distrito y ofrecieron testimonio expresando su versión de lo ocurrido entre el patrono y José Patxot. El querellado los consideró enemigos personales suyos y, molesto por la versión que éstos dieron a las autoridades judiciales, procedió a despedirlos sumariamente de su empleo

Por injustificada y caprichosa que pudiera ser la decisión del patrono al despedir a los cuatro querellantes antes mencionados, el despido no es contrario a la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Recuérdese que nuestra Ley no prohíbe el despido injustificado o caprichoso. Solo prohíbe aquellas actividades discriminatorias de los patronos que estén motivadas por las actividades gremiales de sus empleados. 2/ En consecuencia, concluimos que la razón para el despido de estos querellantes no fue una de naturaleza gremial. En consecuencia, el patrono no violó la Ley de Relaciones del Trabajo al dejarlos sin empleo.

EL REMEDIO

Habiendo concluido que el patrono querellado incurrió y está incurriendo en ciertas prácticas ilícitas de trabajo se recomendará que se le ordene cesar y desistir de las mismas y que tome determinada acción afirmativa para efectuar los propósitos de la Ley. En consecuencia, el Oficial Examinador que suscribe recomienda que las querelladas Fatherson Taxi, Inc., American Taxi Cabs, Inc. y Francia Taxi, Inc., sus agentes, sucesores, oficiales y cesionarios deberán:

1.- Cesar y Desistir de :

- a) Intervenir, restringir, ejercer coerción, o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con los derechos que la Ley garantiza a los trabajadores.
- b) Rehusar negociar colectivamente con la Unión de Operadores de Taxi como la representante exclusiva en la unidad apropiada de negociación colectiva.

2/ Luce & Co., S. en C. v. Junta de Relaciones del Trabajo,
1 DJR 365.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa:

- a) Negociar colectivamente con la Unión de Operadores de Taxi a requerimiento de ésta como la representante exclusiva de todos sus empleados en la unidad apropiada.

Se recomienda que se desestime aquella parte de la querrela que imputaba al patrono el haber despedido discriminatoriamente a un grupo de sus empleados.

En San Juan, de Puerto Rico, a 1 de abril de 1965.

(FDO.) MIGUEL A. VELAZQUEZ RIVERA
Oficial Examinador