

SAN JUAN RACING ASSOCIATION -y- UNION INDEPENDIENTE DIVISION
DE MANTENIMIENTO HIPODROMO EL COMANDANTE. CASO NUM. CA-
4269. Decisión Núm. 615. Resuelto en 21 de enero de 1972.

Ante: Lic. Clemente Morales Torres
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Vicente J. Antonetti
Por la San Juan Racing
Association

Lic. José R. Vázquez
Por la Unión de Empleados
del Hipódromo El Comandante

Lic. Miguel A. Rivera Arroyo
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 22 de noviembre de 1971 el Oficial Examinador emitió un Informe en relación con el caso de epígrafe, y posteriormente radicó otro Suplementario. El Oficial Examinador concluyó que la San Juan Racing, en adelante el patrono, no había cometido la práctica ilícita que se le imputaba y, por lo tanto, recomendó la desestimación de la querrela.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, las excepciones al referido Informe, así como el expediente completo del caso y, por la presente formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

1. La empresa San Juan Racing Association celebra carreras de caballos en su hipódromo El Comandante. En su programación se incluyen carreras especiales con diferentes motivos. En muchas ocasiones su celebración requiere una alteración en los días regulares de carreras y en el horario regular de trabajo de sus empleados.
2. Con motivo de la celebración del clásico Cuatro de Julio de 1970 la empresa informó a un grupo de empleados de mantenimiento que deberían de reportarse a trabajar el sábado día 4 en lugar del viernes día 3 de julio como acostumbraban. El cambio motivó el que un grupo de empleados, dirigidos por el Sr. Angel Luis Gómez, le comunicaran a la gerencia que deseaban que se les pagara doble el sábado. La gestión del grupo no tuvo resultados positivos.
3. El día 3 de julio el grupo afectado por la orden se personó a trabajar pero no pudieron hacer ya que sus tarjetas de asistencia habían sido retiradas.
4. Al día siguiente, 4 de julio de 1970, el grupo de empleados descontentos se reportó al trabajo y por voz del Sr. Angel Luis Gómez hizo constar su intención de no trabajar a menos que se le pagara doble el día. En vista de ello, el patrono les despidió y les ordenó salir fuera de los terrenos de la empresa.
5. Pocos días después la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante, quien representaba a los empleados afectados, y la San Juan Racing Association llegaron a un

acuerdo por el cual el patrono permitiría que la mayor parte de los empleados afectados volvieran a su trabajo. El caso del resto de los empleados sería sometido al procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el convenio colectivo vigente ya que la empresa los acusaba de haber perpetrado daños a la propiedad. El grupo de empleados rechazó la propuesta exigiendo que todos fueran repuestos.

6. Posteriormente el patrono contrató nuevo personal para sustituir a los empleados en controversia.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La alegación sobre falta de jurisdicción presentada por la San Juan Racing Association carece de méritos. Tal alegación ha sido resuelta en su contra en varios casos por lo que entendemos no debemos entrar en la discusión de sus méritos. San Juan Racing Association y Seafarers International Union of North America, 2 DJR 941, 1960; Los Angeles Turl Club, Inc., 26 LRRM (1950).

2. Las relaciones entre el patrono y sus empleados se regían por un convenio colectivo con vigencia desde el 1967 al 1971. Este convenio proveía un procedimiento para dilucidar las querellas de los empleados y prohibía todo tipo de huelga o paro. Este convenio incluía tanto a los empleados de mantenimiento como a los del "pool" y bancas.

3. Bajo las disposiciones del convenio colectivo vigente el patrono no venía obligado a pagar doble a los empleados que trabajaron el día 4 de julio. El convenio dispone:

"ARTICULO XVI

SALARIOS

A.....

B.....

C. Empleados a tiempo completo (empleados de tres (3) días expresamente excluidos) cuyos servicios a juicio exclusivo del Patrono sean requeridos en su día libre regular no serán requeridos a tomar ningún día o días libres durante el mismo periodo de paga si, como resultado de que sean requeridos a tomar dicho día o días libres, su paga por el período de pago en el cual fueron requeridos a trabajar en su día libre regular queda reducida a menos de la cantidad que regularmente hubieran recibido por ese período de paga si no hubieran sido requeridos a trabajar en su día libre regular."

La anterior disposición del convenio permite al patrono la opción y disposición para alterar el día libre de sus empleados a tiempo completo siempre y cuando que no se afecte la compensación de los empleados. En vista de ello, concluimos que el patrono no violó el convenio colectivo al disponer el cambio de su día libre.

4. Las obligaciones recogidas en este convenio en ninguna forma fueron afectadas por nuestra Decisión Núm. 563, 20 de abril de 1970, ya que la misma sólo dispuso que:

"A base de los hechos relacionados precedentemente, por la presente concluimos que no existe comunidad de intereses de trabajo entre el personal comprendido en la petición y el resto del personal representado colectivamente por la interventora. Por lo tanto, los empleados de mantenimiento del patrono podrían constituir una unidad apropiada para la negociación colectiva separada de la unidad apropiada actualmente representada por la interventora, si así fuera su deseo."

Esta decisión no puede interpretarse como que dejara sin efecto los derechos y obligaciones contenidos en el convenio colectivo. Sólo se estableció la posibilidad de que los empleados se separaran de la unidad existente mediante los procedimientos adecuados. Esta anterior controversia de representación resuelta por la referida Decisión Núm. 563 del 20 de abril de 1970, no guarda relación directa con la presente controversia ante nos, ya que su petición de separación no prosperó en las elecciones*.

5. Por consiguiente, concluimos que cuando los empleados afectados se negaron a trabajar y así ignorar el convenio en su remedio de quejas y agravios, estos empleados en controversia violaron el convenio colectivo. Por su actuación renunciaron al amparo del convenio colectivo y la Ley.

Tomando en consideración las conclusiones anteriores, entendemos que las recomendaciones del Oficial Examinador deben ser aceptadas y, por lo tanto, se emite la siguiente

O R D E N

En vista de lo anteriormente expuesto se ORDENA que la querrela en este caso sea desestimada.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

El cargo en este caso fue radicado por la Unión Independiente de la División de Mantenimiento del Hipódromo El Comandante el 20 de julio de 1970. Respondiendo a éste, la Junta expidió una querrela el día 1ro. de junio de 1971. La primera audiencia fue señalada para el 16 de ese mes y año, en el salón de audiencias de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ave. Ponce de León, Parada 1, San Juan, Puerto Rico.

Consta de los autos que las partes recibieron notificación adecuada de las varias audiencias celebradas con posterioridad a la fecha antes indicada y que participaron en las mismas como a sus respectivos intereses creyeron conveniente.

Emitimos este informe luego de haber examinado los documentos admitidos en evidencia y la prueba oral aportada por las partes y de haber tomado conocimiento de los casos a que en adelante hacemos referencia.

* En el referido proceso de representación el convenio no era impedimento.

RESOLUCIONES

I.- Las Partes

A. El Patrono:

La San Juan Racing Association, Inc. es una empresa comercial incorporada que opera un hipódromo en San Juan, Puerto Rico con fines pecuniarios. Para ello utiliza los servicios de empleados. Es por ende un patrono dentro de los términos de la Ley.

Será denominada el patrono, la querellada o por su nombre.

B. La Querellante:

La querellante está constituida por un grupo de obreros quienes hasta el 4 de julio de 1970 formaron parte de la Unión Independiente, División de Mantenimiento, Hipódromo El Comandante, a los que alega representar a los fines de la negociación colectiva. Es, para los propósitos de este procedimiento, una organización obrera dentro de los términos de la Ley. Será en adelante denominada la Querellante.

C. La Interventora:

La Unión Independiente de la División de Mantenimiento Hipódromo El Comandante representa los empleados de la San Juan Racing Association, Inc., incluidos en la unidad apropiada, a los fines de la negociación colectiva. Es por ello una organización obrera dentro de los términos de la Ley. Será denominada la Interventora, o por su nombre.

II.- Las Alegaciones:

A. La Querrela:

En la querrela se le imputa al presente patrono que en y desde el 4 de julio de 1970 discriminó y continúa discriminando con la tenencia de empleo de alrededor de 75 empleados de la División de Mantenimiento al despedirlos de sus empleos como represalia a una acción concertada que dichos obreros llevaron a cabo. Se concluye que dicha conducta viola lo dispuesto en el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

B. Alegaciones Responsivas:

El patrono alega lo siguiente:

a) Niega que su conducta respondiera a represalia por actividades concertadas de sus empleados y que se debió a una acción disciplinaria porque estos rehusaron trabajar.

b) Que los representados de la Querellada violaron los términos del convenio vigente;

c) Que la Junta carece de jurisdicción porque las actividades en el Hipódromo El Comandante son de la jurisdicción de la Junta Federal;

d) Que los representados de la querellante no recurrieron al procedimiento de quejas y agravios provistos en el convenio.

Por ello solicita la desestimación.

C, La Interventora:

Esta parte solicitó, y se le concedió por la Junta, permiso para intervenir. Fundamentó su derecho a ello en el hecho de que al presente es la representante, a los fines de la negociación colectiva, de los obreros del patrono incluídos en la unidad apropiada, y cualquier orden de la Junta puede afectarle.

III.- Las Cuestiones Legales:

Este recurso no presenta para su solución las siguientes polémicas legales:

PRIMERO: Debemos determinar si la Junta carece de jurisdicción: (a) porque no se usaron los recursos provistos en el convenio para dirimir querellas; (b) la actividad del Patrono es llevada a cabo en el comercio inter-estatal.

SEGUNDO: Debe decidirse los méritos de la conducta imputada, o sea, si la querellada discriminó contra sus obreros por actividades gremiales, o si por el contrario, su conducta estuvo justificada como un acto disciplinario.

IV.- Resoluciones de Hechos:

Los Hechos del presente caso no presentan complicación alguna. Son verdaderamente simples.

La empresa San Juan Racing Association, Inc. celebra, tal y como el nombre lo sugiere, carreras de caballos en su hipódromo en San Juan, Puerto Rico, que es conocido como El Comandante. En la programación de sus eventos incluye un tipo de carrera conocido como clásico. Estas se celebran en días especiales. Por ejemplo para conmemorar la independencia de los Estados Unidos se celebra el clásico del 4 de julio.

Los clásicos requieren una alteración del horario regular de los empleados que sean necesarios para celebrarlos. La querellada se proponía celebrar un clásico el 4 de julio de 1970. En consecución del personal que necesitaba ese día informó a sus empleados que no se reportaran a sus trabajos el día 3 anterior, y que en su lugar se personaran el día 4 siguiente. Se trata de alrededor de 75 empleados de mantenimiento.

Estos empleados se mostraron reacios a cumplir con lo que el Patrono les requería. Insistían en que tenían derecho a una soble compensación por su trabajo el día 4 aludido. Así pues se reportaron a sus faenas el día 3 de como de costumbre. No se les permitió trabajar ese día.

El día siguiente (4 de julio de 1970) los empleados se reportaron al trabajo y por voz del Sr. Angel L. Gómez hicieron constar su intención de no trabajar a menos que se les prometiera de antemano que recibirían la paga doble reclamada. El patrono insistió en que ellos obligados a trabajar por los salarios regulares. Los empleados decidieron definitivamente no trabajar y permanecieron en los predios de la empresa varias horas. Finalmente el patrono les echó de allí y les despidió de sus empleos.

Luego el grupo de empleados montó piquetes en las inmediaciones del Hipódromo. Debido a ello algunos de sus compañeros que estaban deseosos de trabajar no pudieron entrar. La presión era fuerte y llegó a tal extremo que se formularon cargos de tentativa de asesinato contra unas personas que agredieron al Sr, Fundador Rodríguez Carrasquillo quien continuaba trabajando a pesar de la presión.

Unos días después del día 4 mencionado, y mientras seguían los piquetes con cartelones, la organización obrera interventora y el Patrono llegaron a un acuerdo para solucionar el conflicto. El último ofreció, y la primera lo aceptó, permitir que los empleados que no habían cometido actos impropios contra la propiedad de la empresa, volviesen a su trabajo. Los demás tenían que ser sometidos al procedimiento de arbitraje. El grupo rehusó la oferta e insistió en que trabajarían todos o no trabajaba nadie (T.P. p. 30-31) No trabajaron y continuaron su huelga.

Con relación a los anterior, citamos de la transcripción oficial, p. 24 etc.:

- R. "El viernes 3 no trabajamos, permanecemos, los empleados que teníamos que trabajar, permanecemos en el Hipódromo todo el día."
- P. Dígame testigo, y el sábado posterior, que fue lo que sucedió?
- R. Bueno, el sábado posterior llegamos como de costumbre frente a los talleres.
- P. Testigo, y a que hora llegaron allí? Ustedes llegaron luego de horas laborables, o antes de comenzar las horas laborables?
- R. Antes de comenzar horas laborables.
- P. Y que pasó ese día?
- R. Bueno, ese día estando nosotros frente a los talleres llegó el Lic. Acevedo Castañeda, ayudante del Gerente General de la empresa con una libreta en la mano y nos tomó los nombres de los empleados que estábamos allí y nos dijo que estábamos botados.
- P. Dígame, testigo, el Lic. Acevedo Castañeda le hizo algún tipo de pregunta o le inquirió algo a usted sobre el problema de ustedes?
- R. Bueno, él tenía conocimiento ya de que nosotros habíamos pedido que nos pagaran el día doble, de fiesta, sábado, entonces al nosotros estar allí, él nos dijo que si no íbamos a entrar a trabajar que estábamos despedidos.
- P. Dígame, testigo, y esa pregunta la hizo a todos los que estaban allí en general o uno a uno?
- R. Fué uno por uno preguntando.
- P. Que preguntas les estaba haciendo el señor Acevedo Castañeda?

- R. Bueno, la única que hizo fue que si íbamos a trabajar.
- P. Cuál era la contestación de los empleados?
- R. Bueno la contestación fue que nosotros queríamos que se resolviera el problema antes de empezar a trabajar y él dijo que no tenía que resolver ese problema, que sencillamente él que quisiera trabajaba y el que no, estaba botado.

Continuamos con la cita del interrogatorio en la página 40.

Lic. Antonetti: (Al testigo)

- P. Es o no cierto que ustedes condicionaron su trabajo el día sábado al hecho de que se le pagara doble? Sí o no?

OFICIAL EXAMINADOR: (Al testigo)

- P. Mire, si lo que usted dijo ahorita que lo recuerdo con frescura en mi mente, ustedes dijeron: "mire si no nos pagan doble no trabajamos. Si usted se va a contradecir en eso, puede negarlo. Usted lo dijo ahorita que fue así. (Véase además, último párrafo T.O. p-46)
- R. Fue correcto, cierto.

El testimonio citado fue prestado por un testigo de la parte querellante, el Sr. Angel L. Gómez, líder del grupo representado por la querellante.

La unión incumbente, o sea, la interventora, en ningún momento se identificó con el movimiento y trató de obtener que los empleados regresaran al trabajo.

Con anterioridad a estos hechos el patrono había obtenido que los obreros trabajasen en los clásicos y la interventora había conseguido que se les diera doble compensación. En cuanto a esto último el patrono había mostrado una tendencia a ser flexible con la organización obrera.

V.- Conclusiones de Derecho:

A- El problema jurisdiccional:

1) No se usaron los recursos provistos en el convenio para dirimir querellas.

Bajo el Artículo 7(a) de la Ley, la Junta tiene facultad "para evitar que cualquiera persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Esta facultad será exclusiva y no le afectará ningún otro remedio de ajuste o prevención". Por los fundamentos que exponemos en el apartado B, en adelante de estas conclusiones, éste es un punto que no amerita más discusión. Así que la Junta puede intervenir y dirimir las cuestiones planteadas por este recurso.

2) Que la Junta carece de jurisdicción por tratarse de una empresa en el comercio interestatal.

La jurisdicción de esta Junta sobre empresas en el comercio interestatal surge del hecho que bajo nuestra Ley el incumplimiento de un convenio colectivo es una práctica ilícita de trabajo. (Artículo 8(1)(f). La Ley Federal no contiene tal cláusula. Como la Ley Federal no ha reglamentado este aspecto nuestra Junta no está impedida de asumir jurisdicción 1/

B- Los términos del convenio y su efecto sobre los hechos concluidos:

Las relaciones entre el patrono y la unión (la interventora y de la cual los representados de la querellante eran miembros) se rigen por un convenio colectivo cuya vigencia data desde el 1967 hasta el año 1971. (Exh. 2 J(a)).

Este convenio reconoce a "los empleados de mantenimiento del patrono", entre otros, como la unidad apropiada. 2/ En su Artículo sobre Quejas y Arbitraje provee:

"De surgir alguna controversia, disputa, conflicto o malentendido por cualquier razón entre la Unión y el patrono que envuelva el significado y aplicación de este convenio, o de surgir alguna controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Patrono en relación al castigo o despido de uno o más de sus empleados, según se define más adelante dicha cuestión será resuelta en forma final y obligatoria de la siguiente manera:

PRIMER PASO

1- Los empleados, a través del representante autorizado de la Unión, discutirán el asunto con el gerente general del Patrono, o sus representantes debidamente autorizados, no más tarde de 72 horas de producirse el incidente que dé origen a dicha queja. Dentro de 72 horas el Gerente General o su representante debidamente autorizado deberá dar su respuesta para la solución del asunto.

SEGUNDO PASO

1- Si no se llega a un acuerdo dentro del período arriba mencionado, el comité de quejas, compuesto de un (1) representante del Patrono y un (1) representante de la Unión tendrán jurisdicción para tratar y resolver la cuestión. Habrá un comité de quejas y para la unidad cubierta por este convenio.

2- No más tarde de 72 horas de recibir la respuesta del Gerente General, la persona designada por este, o su representante, si la unión desea seguir adelante con el caso, deberá radicar una queja por escrito ante el comité, exponiendo los hechos del asunto, y deberá enviar copia de dicha queja al Gerente General. El Patrono tendrá uno de tres días laborables para radicar su respuesta ante el Comité de Quejas.

3- Si no se radica una queja por escrito ante el Comité de quejas dentro de las 72 horas después de recibirse la decisión del Gerente General, se considerará que la parte o partes perjudicadas habrán renunciado a sus derechos a arbitraje.

1/ International Union v. Ws. Emp. Relations Board 69 S CT. 316, 336 US 970.

2/ Artículo II - Unidad apropiada, P-3 del Exh. 2 J (a).

4- Una vez que la mencionada queja y su respuesta han sido radicadas ante el Comité de Quejas, el comité deberá reunirse y considerar las alegaciones de las partes, tomando, de ser necesario, la evidencia relevante al caso. El comité deberá rendir su decisión dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el Patrono radicó su respuesta.

TERCER PASO

Esta etapa del convenio eleva la querrela al nivel de un árbitro.

Habiendo en el convenio una forma eficiente para dilucidar querellas no había razón alguna para que estos obreros actuaran en la forma irresponsable en que lo hicieron al declararse en huelga el 4 de julio de 1970, máxime cuando la Unión y el Patrono en otras ocasiones habían logrado resolver amigablemente problemas parecidos al ocurrido ese día.

El convenio además estipula lo siguiente con relación al poder del Patrono cuando los obreros se declaren en huelga durante la vigencia del mismo:

"Las partes convienen que ni la Unión, sus agentes, ni ninguno de sus miembros, ni ninguno de los empleados cubiertos por este convenio, en forma alguna, directa o indirectamente, declararán, sancionarán, apoyarán, animarán, ocuparán, participarán, personarán, autorizarán o recurrirán a huelga, o en ninguna otra forma de paralización del trabajo, incluyendo pero no limitados a piquetes o lentitud en el trabajo, boycotts secundarios, desórdenes, abandonar el trabajo, reducción en el trabajo, reuniones continuas, interrupciones del trabajo, "labor holyday", negativa concertada de trabajar horas extras, huelgas sentadas, "sit-in", negativa a manipular mercancía, o cualquier clase con la operación del negocio del patrono, por parte de cualquiera de los empleados cubiertos por este convenio, directa o indirectamente, o de parte de cualquier otro empleado, personal o cualquier otro individuo ejecutando cualesquiera servicios o funciones a el local del Patrono, y que el patrono no recurrirá a un cierre forzado para resolver estas diferencias, pero que utilizará para resolverlas los medios establecidos por este convenio y las leyes aplicables. Cualquier empleado que viole las disposiciones de este artículo cesará automáticamente como empleado del Patrono sin derecho al procedimiento de quejas y arbitraje. (Subrayado nuestro). 3/

Bajo los términos de la anterior cláusula los obreros renunciaron el derecho de recurrir a una huelga o paro contra el Patrono como instrumento de sus reclamaciones y le otorgaron a éste el poder de despedir a cualquier empleado que así lo hiciera.

No hay razón por la cual la Junta deba dejar sin efecto dicha cláusula ya que las "obligaciones tienen fuerza de Ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor de las mismas, 4/ y el Juez no puede rehusar aplicar, aún cuando las encontrase contrario a la equidad, las cláusulas de un contrato que no estén prohibidas por la Ley. No tiene más que inclinarse ante la voluntad claramente manifestada por las partes" 5

3/Artículo VIII- Quejas y Arbitraje.

4/31 LPRA S-2994

5/ Guaroa Velázquez Sobre las Obligaciones S-92-P-51

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ha sido consistente en su política de dar a cláusulas como las citadas anteriormente todo el valor y significado de que las mismas por su terminología sugieren. Es recomendable que se sigan los postulados de esos casos ya que los mismos están a tenor con nuestro derecho y la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

En Arlan's Dept. Stores 133-NLRB 803, 1961, el Patrono despidió un obrero de su empleo. Dicho despido constituía una práctica ilícita del trabajo bajo la Ley Federal. La unión intercambió a favor de su representado y le ofreció someter su caso al recurso de arbitraje provisto en el convenio. El obrero rechazó dicha oferta. Un grupo de sus compañeros de trabajo abandonó el taller en protesta contra el despido. La Unión no dió su aprobación a dicha conducta.

El Patrono cesantó todos los obreros que recurrieron al paro y para ello invocó una cláusula en el convenio que decía: "La Unión acepta que durante la duración de este convenio no habrá huelgas, mermas en el trabajo, por la Unión o por sus miembros". (traducción nuestra) La Junta Nacional reconoció el derecho del Patrono a cesantear de sus trabajos a todos aquellos obreros que incurrieron en una violación a la anterior cláusula. Así fue decidido, entre muchos otros casos en United Electrical Worker of America, 36 LRRM 2175, y Maratton Electric, 106, NLRB 1171. En este último caso la cláusula era un tanto parecida a la del presente caso. Este leía:

"The union will not authorize or sanction any strike...and the company will not lockout the employees. In case any such action shall occur, any or all the employees taking part will be subject to discipline or discharge".

La regla de casos como los anteriormente citados es a los efectos de que el patrono puede despedir de su trabajo a los obreros que violen el convenio, o si la conducta recibe la aprobación de la organización obrera entonces el puede rescindir el convenio, además de despedir los empleados. Los casos abundan en cuanto a estos particulares.

Por lo anteriormente discutido este Oficial Examinador entiende que la empresa San Juan Racing Association, o sea la querellada, actuó correctamente al despedir de su empleo a los representados de la querellante, quienes al recurrir a la huelga o paro renunciaron a todos sus derechos bajo los términos del citado convenio.

RECOMENDACIONES

Por los fundamentos antes expresados este Oficial Examinador recomienda a la Honorable Junta que se declare con jurisdicción y que por lo prueba aportada declare que el presente patrono no cometió infracción alguna a la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y que ordene la desestimación de la querrela radicada en su contra, con el pronunciamiento que los obreros representados por la querellante perdieron su status como obreros del patrono y todos sus derechos bajo el convenio, conforme lo dispuesto en el Artículo VII, sobre Quejas y Arbitraje.

INFORME SUPLEMENTARIO DEL OFICIAL EXAMINADOR

El 22 de noviembre de 1971, el suscribiente rindió su informe como Oficial Examinador en el caso del epígrafe. En el mismo concluimos que la San Juan Racing Association no había violado sección alguna de la Ley de Relaciones Obrero Patronales de Puerto Rico y que los representados de la querellante había perdido su status como empleados del patrono querellado.

Luego de haber revisado dicho informe y después de que éste había sido notificado a las partes observé que por inadvertencia se habían cometido los errores en adelante a discutirse, y los cuales corrijo en este informe suplementario.

En el apartado II-A del Informe sobre la discusión de las alegaciones de la querrela intercalé como conclusión una violación al Artículo 8(1)(f) de la Ley cuando en realidad la querrela imputaba una violación al Artículo 8(1)(a) y (c). La prueba aportada, los interrogatorios, contra-interrogatorios y los planteamientos legales de las partes fueron encaminados a dirimir una práctica ilícita del trabajo bajo el Artículo 8(1)(a) y (c).

En vista de ello y en vista de que los derechos de las partes no serán adversamente afectados, enmiendo el apartado II-A del informe para que lea así:

II.- Las Alegaciones:

A- La Querrela:

En la querrela se le imputa al presente patrono que en y desde el 4 de julio de 1970 discriminó y continúa discriminando con la tenencia de empleo de alrededor de 75 empleados de la División de Mantenimiento al despedirlos de sus empleos como represalia a una acción concertada que dichos obreros llevaron a cabo. Se concluye que dicha conducta viola lo dispuesto en el Artículo 8(1)(a) y (c) de la Ley.

En el Apartado V (2) concluimos que la jurisdicción de esta Junta se basaba en que la ley federal no contiene un equivalente a la sección 8(1)(f) de nuestra Ley.

El caso fue llevado y visto bajo la sección 8(1)(a) y (c) de acuerdo con la querrela notificada a las partes.

Habiendo el patrono impugnado la jurisdicción de esta Junta a base de que se trata de una empresa en el comercio inter-estatal, y no habiendo aportado prueba suficiente para que la Junta pueda hacer una decisión basándose en la misma, debe declararse sin lugar este planteamiento por ese fundamento.

Así fue decidido por esta Junta en San Juan Racing Association v. S.I.U. DJRT, Vol. 3, p. 681, y en Panadería La Suprema 3 DJRT 603. Otras jurisdicciones han aplicado el mismo standard, a saber, en Hippodrome Parking Space, Inc. 11 N.Y. S. LRB 207. Debe observarse además, que la Junta certificó a la Unión Puertorriqueña, que es una unión de

guardianes en el Hipódromo El Comandante, como representante de éstos a los fines de la negociación colectiva, caso P-2658, D-503. La Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante (Interventora) está al presente reconocida como la representante de los empleados de mantenimiento del Hipódromo El Comandante. En ninguno de esos procedimientos se ha aportado prueba suficiente para impugnar la jurisdicción de esta Junta. (Aclaremos que el nombre correcto de la Interventora es Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante)

Así, pues, enmiendo los antes mencionados apartados del informe, y reitero mi recomendación de que la Junta tiene jurisdicción.

La enmienda en nada afecta las resoluciones de hechos, las conclusiones de derecho y recomendaciones.

Respetuosamente sometido.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de diciembre de 1971.

CLEMENTE MORALES
Oficial Examinador