

EN EL CASO DE: CAPARRA MOTOR SERVICE, INC. Y FRANCISCO GRAJALES OCASIO. CASO NUM. CA-4492 D-688 En San Juan, Puerto Rico; a 15 de noviembre de 1974.

ANTE: Lic. Clemente Morales
Lic. Enid Colón Jiménez
Oficiales Examinadores

COMPARECENCIAS:

Lic. José E. Rodríguez Rosaly
Lic. Richard V. Pereira
Por la Junta

Lic. N. Agostini de Torres
Por la Querellada

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado por Francisco Grajales Ocasio, en adelante denominado el querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió una querrela contra el patrono Caparra Motor Service, Inc., al que en lo sucesivo nos referimos como la querrellada.

Tanto en el cargo como en la querrela se le imputa a la querrellada haber despedido al querellante por las actividades gremiales de éste, en violación al Artículo 8, Sección (1), Incisos (a) y (c) de la Ley 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico [29 LPRA 61 et seq.].

El 12 de diciembre de 1973 la oficial examinador a cargo de la audiencia, Lic. Enid Colón Jiménez, rindió su informe y en él concluyó que la querrellada no incurrió en las prácticas ilícitas de trabajo que se le imputan. Recomienda a la Junta que desestime la querrela.

Ninguna de las partes comprendidas en el procedimiento radicó excepciones a su informe. Sin embargo, el querellante Francisco Grajales Ocasio dirigió una comunicación escrita a la Junta haciendo constar su inconformidad con las conclusiones y recomendaciones de la Oficial Examinador.

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

Luego de considerar el Informe de la Oficial Examinador y todos los documentos que forman el expediente completo del caso, la Junta formula las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La Querrellada:

Caparra Motor Service, Inc. es una empresa que se dedica a operar un taller de mecánica automotriz en general y en sus operaciones utiliza los servicios de empleados.

II.- El Querellante:

Francisco Grajales Ocasio trabajó para la querrellada en calidad de mecánico automotriz desde el 26 de febrero de 1971 hasta el 30 de abril del mismo año.

III.- Los Hechos Relativos al Caso:

Surge de la prueba que al querellante se le empleó como mecánico para realizar trabajos de mecánica general, y en base a su experiencia se le pagaba un salario por hora superior

al que se acostumbraba para mecánicos nuevos. Debido a que tenía experiencia como mecánico de camiones se le asignaban las tareas de reparación de éstos cuando había tales vehículos para reparar. Ausente esas circunstancias, su labor era igual a la de todos los demás mecánicos empleados por el querellado.

Era costumbre del patrono, cuando transcurrían los noventa días del período probatorio y el mecánico pasaba a ser empleado permanente, cambiarle la remuneración inicial a otra a a base de un tipo fijo por hora más un por ciento adicional sobre trabajo realizado y sobre piezas nuevas utilizadas. Ello equivalía a un aumento de salario. A Grajales se le cambió su remuneración, adicionándole el por ciento, a la quinta semana de haber comenzado a trabajar, en base de su aptitud y destreza en el trabajo.

Anteriormente, Grajales había sido delegado de la unión contratante mientras trabajaba para la empresa International Harvester. Por eso era consultado por los demás mecánicos utilizados por la querellada respecto a los derechos de éstos bajo el convenio colectivo. ^{1/} Sus compañeros de trabajo, disgustados con la inacción del delegado de su unión, decidieron postular a Grajales para delegado en sustitución del incumbente, Gilberto Pérez. El cambio sería efectivo tan pronto Grajales cumpliera su período probatorio, toda vez que, según el convenio colectivo, todo empleado nuevo ingresaba a la unión inmediatamente que adquiría la condición de empleado permanente.

Así fue como el querellante se convirtió en consejero y asesor de sus compañeros de trabajo respecto a los derechos de éstos bajo el convenio colectivo. Específicamente, Grajales fue la persona clave en una situación surgida cuando los mecánicos protestaron del requerimiento del patrono para que trabajasen tarea completa el día 16 de abril de 1971 que, por ser Día de José de Diego, era feriado.

La participación del querellante con relación a las actividades gremiales entre los mecánicos y la querellada era ampliamente comentada por sus compañeros en el mismo lugar de trabajo y en las conversaciones rutinarias que los mecánicos sostenían diariamente. Ellos acostumbraban comentar sus asuntos antes de la hora de entrada y en el propio taller donde almorzaban participando también en dichas conversaciones personal de la gerencia. La gestión de hacer a Grajales delegado fue motivo de conversaciones en muchas ocasiones.

El viernes 30 de abril de 1971 la parte querellada despidió al querellante de su empleo. Este declara que ese día el Sr. Juan A. Barceló, Gerente de Servicios, le notificó que no fuera a trabajar el lunes siguiente ya que el patrono no iba a trabajar más en vehículos pesados. A pesar de ello el querellante acudió a la empresa el lunes y le pidió al señor Enrique Blanco, un ejecutivo de la Compañía, que le explicara lo que había sucedido. El señor Blanco le informó que nada tenía que hablar con él. ^{2/}

^{1/} Las relaciones obrero-patronales entre la querellada y el Sindicato de Obreros Insular se regían para la fecha en que ocurren los hechos que motivan la presente querrela, por un convenio colectivo suscrito entre ambas partes y el cual cubría a los mecánicos empleados por la querellada y a los mecánicos nuevos una vez éstos adquirían el status de empleado permanente al cumplir noventa (90) días de período probatorio.

^{2/} T.O. páginas 21-22.

IV.- Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone que será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individual o concertadamente con otros, estimule o desaliente la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia u otros términos o condiciones de empleo. También dispone que será práctica ilícita de trabajo el que un patrono intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos a organizarse entre sí que les garantiza la Ley.

V.- La Doctrina Aplicable:

Desde bien temprano en nuestra vida institucional comenzamos a delinear las circunstancias que deben concurrir a los efectos de determinar cuándo es que un patrono comete práctica ilícita de trabajo al despedir un empleado en violación de la Ley. 3/ En el transcurso de los años hemos sido consistentes en el examen y aplicación de tales circunstancias y, más aún, las hemos ido refinando. 4/ Debemos, pues, examinar los hechos del presente caso para ver si en el mismo concurren las circunstancias a que nos estamos refiriendo.

A.- Antecedente del Despido:

Cuando el querellante comenzó a trabajar en Caparra Motor Service, Inc. existía una unión y estaba vigente un convenio colectivo. El testimonio no controvertido del querellante sobre estos extremos fue el siguiente:

"Entonces, al llegar yo allí pues ya existía la unión entonces pues, los demás compañeros, había un delegado que se llama Gilberto Pérez y los demás compañeros al ver que yo era la persona que me movía, tenía actividades me querían señalar para nombrarme para la próxima asamblea o para cuando me hicieran permanente, para delegado. Eso surgió, cada rato venían donde mí, a veces a pedirme opiniones del convenio que tenían... yo entonces y les daba consejos de lo que tenían que hacer...5/

Ramón Luis Zayas, quien era otro de los mecánicos empleados por la querellada para la fecha de los hechos, corroboró en todas sus partes lo testificado por el querellante. 6/

3/ Carlos J. Torres, h.n.c. San José Dairy Farm y Unión Industria Lechera, 1 DJRT 577 (1948).

4/ Juan Rodríguez López, h.n.c. Panadería La Catalana y Unión Local de Panaderos 4 DJRT 70 (1960); Línea Suprema y Sindicato de Trabajadores, 4 DJRT 314 (1961) 89 DPR 840 (1964); New System Exterminating, Inc. y Sindicato de Trabajadores UPWA-AFL-CIO 4 DJRT 337 (1961); 83 DPR 360 (1963).

5/ T.O. Página 12.

6/ T.O. Páginas 75 y 76.

B.- Conocimiento del Patrono:

Existe prueba en el record que demuestra, sin lugar a dudas, que la gerencia tenía conocimiento de las actividades gremiales del querellante y su relación con los demás compañeros de trabajo. 7/ De la prueba surge que durante la hora de almuerzo los empleados acostumbraban hablar de sus problemas. Generalmente, uno de los ayudantes del gerente de la corporación se quedaba en el establecimiento durante la hora de almuerzo. Un empleado gerencial que acostumbraba quedarse en el establecimiento durante la hora del almuerzo lo era el Sr. Roberto Vélez. En presencia del señor Vélez los empleados discutían sus problemas, inclusive la necesidad de sustituir al delegado incumbente por el querellante. 8/

C.- Grado de Participación del Querellante en Actividades Gremiales:

El record es pródigo en evidencia sobre las actividades del querellante en torno al reclamo de los derechos de los trabajadores derivados del convenio colectivo. 9/ Veamos una situación específica: El convenio colectivo disponía que el día feriado de José de Diego se trabajaría sólo medio día. El gerente de Servicios de la empresa, señor Barceló, había manifestado que ese día se iba a trabajar todo el día. El querellante orientó a los trabajadores en el sentido de que tenían derecho a medio día libre. Estos reclamaron al señor Barceló su derecho al medio día libre. Este se enfadó con ellos y les manifestó que se podían ir si querían. 10/

D.- Expresiones Antigrémiales:

Durante la audiencia desfiló prueba en el sentido de que Roberto Vélez, quien ocupaba el puesto de supervisor, hizo ciertas expresiones antigrémiales en presencia del querellante y de otros empleados. En esa ocasión el supervisor Vélez le manifestó al querellante que desistiera de ingresar en la unión porque esta ya no servía para nada. También dijo, retirándose al querellante, que lo iban a castigar poniéndolo a trabajar al sol, a la lluvia y al agua. Concluyó diciéndole que los trabajos más malos le serían dados a él. 11/

7/	P.O.	páginas 13-15, 38-40, 78-79 y 110.
8/	P.O.	páginas 82-83.
9/	P.O.	páginas 12, 42 y 51.
10/	P.O.	páginas 14 y 15.
11/	P.O.	página 14.

E.- Momento del Despido (Timing):

Es factor de gran relevancia en todo caso de despido discriminatorio, en términos de tiempo, la proximidad entre las actividades gremiales que dan lugar al despido y la fecha del despido. En este caso, aunque las actividades del querellante comenzaron tan pronto éste empezó a trabajar para la empresa, ocurrió un hecho muy significativo alrededor de diez días antes del momento del despido. Se trata, como ha quedado establecido, de la orientación que ofreció el querellante a sus compañeros de trabajo sobre su derecho a disfrute de medio día libre el Día de José de Diego de 1971. Quedó probado que esta actividad del querellante, puramente sindical molestó en forma significativa a la gerencia.

F.- Explicaciones que ofrece el patrono para el despido:

La versión patronal para justificar el despido consistió en que Grajales era ineficiente en la reparación de vehículos livianos y que el volumen de camiones para reparar se redujo. El Sr. Enrique Blanco, Vicepresidente de la Compañía relató dos experiencias, supuestamente ocurridas, en las cuales Grajales falló en arreglar satisfactoriamente unos vehículos de turismo. Se refirió a un Rambler propiedad del Federal Bureau of Investigations y a un Pontiac perteneciente al suegro del señor Blanco. En relación al Pontiac explicó con asombrosa precisión la naturaleza del desperfecto, las piezas, mecanismo y funcionamiento de las partes afectadas así como el criterio utilizado, para concluir que el querellante había actuado sin pericia, habilidad ni destreza alguna. Sin embargo, a preguntas del abogado de la Junta declaró posteriormente que él era Vicepresidente y Tesorero de la Compañía, que no supervisaba directamente el taller y que no era mecánico.

El señor Blanco declaró que Grajales reparó el Rambler del Federal Bureau of Investigations y que luego el cliente, insatisfecho con el trabajo realizado, lo devolvió encontrándose que el querellante había dejado flojos los caballetes, los tornillos del "power steering", los del aire acondicionado y los de la tapa del bloque. En el contrainterrogatorio, sin embargo, ese mismo testigo admitió que no sabía de esos defectos por propio conocimiento, sino que se había enterado de los mismos mediante un informe que le hizo el supervisor de operaciones del taller. Admitió, además, que tales errores se cometen y que es normal que los mismos ocurran. 12/

La parte querellada aportó prueba oral en el sentido de que un contrato que tenía con la General Service Administration expiró el 30 de abril de 1971, día en que se despidió al querellante. Sin embargo, había alegado que desde mediados de abril dicho cliente enviaba muy pocas unidades para reparación. Es curioso que prevaleciendo esa situación desde hacía tiempo, el despido de Francisco Grajales se produjera abruptamente el último día de vigencia de ese contrato. El hecho cierto es, tal como lo demuestra la prueba aportada por la parte querellante, que aún después del despido del perjudicado la Caparra Motor Service continuó prestando servicios de reparación de vehículos de motor pesados y semi-pesados. 13/

Luego de un análisis de la prueba que desfiló durante el curso de la audiencia, la Junta considera que en este caso están presentes las circunstancias determinantes y necesarias para concluir que el querellante fue despedido, no porque

12/ T.O. páginas 156-157.

13/ T.O. página 85.

escaseara el trabajo de mecánica de vehículos pesados y semi-pesados, sino por sus actividades gremiales.

Al llegar a esta conclusión tenemos necesariamente que rechazar la recomendación que nos hace la Oficial Examinador. Esta concluyó, que por razón de la pérdida de unos contratos, la querellada suspendió la reparación de vehículos pesados de motor, a los que se dedicaba el querellante, y que éste no era eficiente en la reparación de vehículos livianos.

VI.- El Remedio:

El diseño y la efectividad de los remedios que la Ley nos faculta conceder ha sido siempre una de las mayores preocupaciones de esta Junta. Es por tal motivo y en virtud del amplio poder remedial que nos ha sido conferido 14/, que al encontrar que el despido de un empleado ha sido el producto de una práctica ilícita de trabajo, hemos ordenado al patrono reponer al empleado despedido, satisfacerle la paga dejada de percibir durante el período en que estuvo despedido, deduciéndole de la misma los ingresos que obtuvo por concepto de salarios durante dicho período y en adición, abonarle los intereses legales correspondientes. 15/.

El propósito de un remedio de tal naturaleza no es otro que resarcirle al empleado despedido los salarios que dejó de percibir por motivo de la actuación ilegal del patrono. Tan es así que para computar la paga retroactiva ordenada utilizamos como base el tipo de salario que ganaba el empleado cuando el patrono lo despidió, restándole a éstos aquellos ingresos que por concepto de salarios percibió el empleado durante el período en que estuvo despedido. En consecuencia, la paga retroactiva otorgada en virtud de nuestras decisiones y órdenes constituyen salarios dejados de percibir por las razones que a continuación exponemos:

1. El empleado ilegalmente despedido dejó de percibir aquella cantidad de dinero equivalente a los salarios que de no haber mediado la actuación ilegal del patrono efectivamente hubiese percibido.
2. Para todos los efectos administrativos y de ley, la paga retroactiva por nosotros ordenada recibe tratamiento de salario, desde el momento que en tal concepto entra en los libros de contabilidad del patrono, así se declara ante el fisco por éste, es tributado ante dicho organismo por el empleado como salarios percibidos y es susceptible de los descuentos que por ley se hacen a los salarios.
3. En adición, cabe señalar que la facultad para prevenir y remediar prácticas ilícitas de trabajo que nos ha sido conferida por el poder legislativo está limitada a que nuestras órdenes sean de naturaleza remedial y no punitivas. Siendo ello así, cuando ordenamos a un patrono que ha despedido un empleado en violación de nuestra ley a satisfacer los ingresos dejados de percibir por motivo

14/ 29 LPRA 70 (1) (b).

15/ Véase Milares Realty, Inc. y Sindicato Obrero Insular, 4 DJRTPR, 886, 897; JRT v. Milares Realty, Inc. 91 DPR 844 (1964).

de su actuación ilegal, necesariamente estamos ordenando el pago de salarios no percibidos, pues, de otro modo estaríamos expidiendo un tipo de orden que estaría más allá del alcance del poder remedial que nos confiere la Ley.

En nuestra decisión de Milares Realty, Inc. 16/, citamos una decisión de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo cuya pertinencia a la presente situación resulta obvia. Nos referimos al caso de Isis Plumbing and Heating Co. 17/, donde la Junta Nacional con relación a la paga dejada de percibir por un empleado despedido por actividades gremiales dijo lo siguiente:

"Back pay granted to an employee under the Act is considered as wages out by the employee as the result of the respondent's wrong. It is not a fine or penalty imposed under respondent by the Board. It is an indebtedness arising out of an obligation imposed by statute--an incident fixed by the law to the employer--employee relationship. A liability base on a quasicontract...The United States collects the back pay for the benefits of the discriminatees." (citas omitidas).

Habiéndose previamente establecido que la paga retroactiva ordenada por esta Junta al encontrar que un empleado ha sido ilegalmente despedido constituyen salarios dejados de percibir, debemos añadir que por mandato de Ley 18/ a dicha paga hay que adicionarle las disposiciones del Artículo 13 de la Ley 379 19/. Ello es así debido a la norma que fuera establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Beauchamp v. Dorado Beach 20/ donde se resolvió que establecida una deuda de salarios las disposiciones de la referida Ley 379 son de aplicación por formar parte del contrato de trabajo, y deben considerarse incorporadas al mismo, de suerte que el pago de la suma adicional es una conclusión inevitable por ordenarlo así la ley y no depende de que se recurra a un pleito ante los tribunales bajo la Ley 379 21/. Dicha norma se hizo extensiva por el Tribunal a la paga retroactiva a que tiene derecho un empleado cuando un árbitro resuelve que su despido ha sido injustificado 22/. En JRT. v. Caribbean Tower, Inc., al plantearse la aplicación de la norma de Beauchamp 23/ a la paga retroactiva, el Tribunal Supremo dijo lo siguiente: 24/.

"En el caso de Beauchamp v. Dorado Beach Hotel, 98 DPR 633, opinión del 12 de febrero de 1970, este Tribunal determinó que corresponde el pago adicional igual a la suma adeudada en concepto de salarios como conclusión necesaria al laudo del árbitro,

16/ Id.

17/ 51 LRRM 1122 (1962).

18/ Ley 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA 271 et seq.

19/ Id, Sección 282.

20/ 98 DPR 633 (1970).

21/ Véase escolio (18), supra.

22/ JRT v. Caribbean Tower, Inc., 99 DPR 595 (1971).

23/ Véase escolio (20) supra.

24/ Véase escolio 22, a la página 600.

por ordenarlo así la Ley de Horas y Salarios, 29 LPRA Sec. 282, que encarna la política pública del país sobre esta materia, y por considerarse esa ley es parte del contrato de trabajo. En el último párrafo de la opinión se estableció el carácter prospectivo de la misma. El laudo de arbitraje en el presente caso se rindió el 29 de enero de 1970, antes de adoptarse la doctrina del caso de Beauchamp v. Dorado Beach (Supra), por lo que no tiene aplicación en este caso... 25/ (énfasis suplido)

Sólo nos resta, pues, incorporar como así nos lo ha ordenado Nuestro Más Alto Tribunal en el caso de JRT v. Caribbean Tower, Inc., y/o Asociación de Dueños de Condominio Caribbean Tower 26/, la norma de Beauchamp a nuestras decisiones y órdenes. En dicho caso el Tribunal Supremo por voz del Honorable Juez Asociado, Señor Cadilla Ginorio, expresó lo siguiente: 27/

"En el referido caso de Beauchamp, supra, se dijo, que lo allí resuelto se aplicaría solamente a las decisiones de los Comités de Quejas y a los laudos de arbitraje que se emitieran a partir de la fecha de esa opinión; pero resolvemos ahora que es extensivo a los laudos 28/ que la Junta emita a partir de la fecha de esta opinión, pero incluyendo el presente caso."

Siendo, como hemos expresado, el estado de derecho actual con relación a la aplicación de las disposiciones del Artículo 13 de la Ley 379 29/ a los casos de despido donde en virtud de nuestro poder remedial ordenamos paga retroactiva, resolvemos en el día de hoy y siguiendo el mandato del Tribunal Supremo en el caso de JRT v. Caribbean Tower, Inc... 30/ decidido el 11 de noviembre de 1974, que en el presente caso de despido discriminatorio se le pague al empleado discriminatoriamente despedido los salarios que dejó de percibir durante el período en que estuvo ilegalmente despedido, deduciéndole de los mismos los ingresos que obtuvo por concepto de salarios durante dicho período, más una cantidad igual a la suma adeudada en concepto de salarios, por ordenarlo así la Ley de Horas y Salarios 31/, más los intereses legales correspondientes.

CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1.- La querellada, Caparra Motor Service, Inc. es un patrono dentro del significado de la Ley.
- 2.- El querellante, Francisco Grajales, es un empleado dentro del significado de la Ley.
- 3.- La querellada despidió discriminatoriamente a Francisco Grajales el 30 de abril de 1971 y, por lo tanto, desalentó o intentó desalentar la matrícula del Sindicato Obrero Insular dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (c) de la Ley.

- 25/ Nótese que en las expresiones citadas el Tribunal Supremo le da una aprobación tácita a la norma de Beauchamp cuando esta envuelta la paga retroactiva, pues el único fundamento para denegarla fue el carácter prospectivo de Beauchamp.
- 26/ Caso Núm. O-73-17 resuelto el 11 de noviembre de 1974.
- 27/ Id, a la pág. 10.
- 28/ Obviamente la palabra laudos en el contexto de la decisión no puede ser otra cosa que decisiones y órdenes de la Junta.
- 29/ Véase escolio (19), supra.
- 30/ Véase escolio (26), supra.
- 31/ Véase escolio (18), supra.

4.- La querellada restringió o ejerció coerción o intentó restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados a ellos por el Artículo 4 de la Ley, por lo que incurrió también en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (a) de la Ley.

ORDEN

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9, Sección (1) (b) de la Ley, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por la presente ordena que la querellada Caparra Motor Service, Inc., sus agentes, sucesores y/o cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir, ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de sus derechos a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua que les garantiza el Artículo 4 de la Ley.

b) En manera alguna estimular, desalentar o intentar estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera de sus empleados, mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:

a) Ofrecer al querellante Francisco Grajales Ocasio reposición a su antiguo empleo, bajo condiciones de empleo iguales a empleados de igual categoría y, de no existir dicho empleo, en otro sustancialmente equivalente al que éste desempeñaba con anterioridad a su despido. Asimismo, compensarlo por las pérdidas que éste haya sufrido en sus ingresos desde la fecha del despido, o sea, del 30 de abril de 1971, hasta la fecha en que sea repuesto a su empleo, después de deducirle los ingresos que haya percibido por concepto de salarios con otros patronos. En adición deberá pagarle una cantidad igual a la suma adeudada en concepto de salarios, en virtud de la Ley de Horas y Salarios, más los intereses legales correspondientes.

b) Si el negocio de la querellada estuviese inactivo al momento de expedirse esta Decisión y Orden, en caso de que ésta lo reanude o establezca cualquier otro de similar naturaleza, en el cual el Sr. Francisco Grajales Ocasio cualifique para trabajar, inmediatamente ofrecerle reposición en una posición sustancialmente equivalente a la de su antiguo empleo, sin perjuicio de cualquier derecho o privilegio que éste hubiese adquirido durante el tiempo que trabajó para Caparra Motor Service, Inc.

c) Fijar en sitios conspicuos del negocio de la querellada copias del Aviso a Todos Nuestros Empleados que como Apéndice "A" se une a esta Decisión y Orden y se hace formar parte de la misma y mantener dichos avisos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha de su fijación.

d) Notificar al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Orden, qué providencias ha tomado la querellada para cumplir con lo aquí ordenado.

INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADOR

El cargo en el presente caso fue radicado el día 4 de junio de 1971 y basándose en él, la Junta de Relaciones del trabajo expidió querrela el día 15 de febrero de 1972. Se le imputa a la querrellada que desde el 30 de abril de 1971 y en adelante estimuló, desalentó o intentó estimular o desalentar la matrícula de una organización al discriminar con la tenencia de empleo del querellante por razón de sus actividades concertadas contraviniendo así con los derechos garantizados a los empleados por el Artículo 4 de la Ley y violó su Artículo 8 (1) (a) y (c).

La audiencia se comenzó el día 13 de marzo de 1972 y terminó el día 23 de mayo de 1973. A la misma comparecieron las partes debidamente representadas por sus respectivos abogados y sometieron prueba testifical y documental.

Por la prueba aportada y los documentos admitidos en evidencia hacemos las siguientes conclusiones de hechos, conclusiones de derecho y recomendaciones a la Honorable Junta.

CONCLUSIONES

I. Las partes

El patrono

Comparece Caparra Motors Service, Inc., una empresa que se dedica a operar un taller de mecánica y en sus operaciones utiliza empleados y es por ello un patrono en el significado de la Ley.

El querellante

Francisco Grajales Ocasio ha sido empleado de la querrellada dentro de una unidad de empleados representada por el Sindicato Obrero Insular.

II. Los hechos

El querellante Francisco Grajales Ocasio es mecánico, en la actualidad tiene su propio taller, pero trabajaba para la querrellada Caparra Motors, Inc., donde comenzó el 26 de febrero de 1971 hasta el 30 de abril de 1971. Trabajaba en equipo pesado.

Comenzó ganando \$2.27 por hora y cuando cesó en el trabajo ganaba \$1.64 por hora más el 10 por ciento en piezas nuevas y labor. Ganaba más cuando ganaba el por ciento que cuando comenzó. A la quinta semana de estar trabajando le variaron la paga. La permanencia todavía no se la había ganado, sin embargo, la gerencia le reconoció que era apto para tener los beneficios de aquellos que eran permanentes. Su trabajo era probatorio, pues necesitaba trabajar 90 días antes de ser permanente.

En la Caparra Motors existe la Unión de Sindicato Obrero Insular, ya existía cuando el querellante fue a trabajar allí. No llegó a formar parte de la Unión porque no llegó a ser permanente. En el convenio existente se habla de 1/2 día feriado que no hay que trabajarlo y a los empleados se les requería que trabajasen. El querellante les informó a sus compañeros de labores, los otros mecánicos, que no tenían que trabajar. Había un delegado de la unión que era Gilberto Pérez y los demás mecánicos querían **cambiarlo** y estaban pensando en el querellante para sustituirlo. El supervisor Roberto Vélez le llamó la atención al querellante y le informó que le iban a poner a trabajar al sol si lo hacía.

Lo despidió el Sr. Juan Barceló, diciéndole que no viniera el próximo lunes porque no había más equipo pesado que arreglar. Luego, el próximo lunes trató de hablar con el Sr. Blanco y éste no le atendió. Recurrió ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y allí le informaron que la Junta Estatal era la que tenía jurisdicción sobre el caso porque la unión la habían reconocido la Junta Estatal de Relaciones del Trabajo.

Una vez despedido fue a buscar trabajo a Sears, International Harvester y no fue empleado. Se acogió al desempleo, 35 semanas, teniendo un ingreso de \$46.00 semanales; ningún otro ingreso adicional. Solicitó el desempleo diciendo que se había terminado el trabajo de equipo pesado, no que habían tenido problemas gremiales. No recuerda haber intervenido con el carro del Sr. José Aponte ni que estuviese 15 horas para arreglarlo. No recuerda haber intervenido en el carro del FBI.

El 10 de enero de 1972 llegó la autorización de Obras Públicas para tener un centro de inspección de autos y ahora gana \$200.00 semanales.

Testificaron, por la parte querellante, el propio querellante y el Sr. Ramón Luis Zayas. Testificó por la parte querellada, el Sr. Enrique Blanco Muñoz y el señor José Martí Rivera.

La parte querellada testifica que se le dio contrato de trabajo al querellante, nombrándole mecánico, sujeto a 90 días de prueba. El trabajaba en equipo pesado.

Caparra Motors es un taller de mecánica en general que tiene un gran volumen de negocio. Tiene contratos de servicios con el FBI, con el Departamento de Agricultura, clientes de flotas y trabajos individuales. Hay un área bajo cubierta que tiene ocho pinos y cuando el vehículo tiene mucho tiempo allí, o cuando es muy grande el mismo se hacen las reparaciones fuera del área cubierta. Empleaban de diez a doce mecánicos cuando tenían el contrato de General Service Administration, pero el contrato expiró el 30 de abril de 1971 y renovaron el contrato con otro taller. Cuando comenzaron a disminuir el trabajo de vehículos pesados se le dio al señor Grajales carros de turismo y hubo problemas con ellos. Muchos de los trabajos vinieron devueltos por defectos y no quedaron bien; le daba mucho trabajo prepararlos.

Surgió un incidente con un Pontiac GTO modelo 1968 que tenía liqueo de agua en la bomba. Por un error del querellante se tardó en arreglarlo 15 horas. Existe un libro Chilton Flat Rate Manual que estipula el tiempo en que debe repararse un auto por año y todos los renglones en él y en el libro estipula que se debe tardar 4 horas esta reparación. El negocio pierde clientes y dinero con estas equivocaciones.

Otro problema surgió con un vehículo del FBI, Rambler 1970.

Fue despedido por no trabajar eficientemente en los vehículos de turismo y haberse aminorado el trabajo en los vehículos pesados y según el convenio hay 90 días laborables para el despido.

En el tiempo que se despidió al querellante no había huelga ni había problema alguno obrero patronal.

Se les tiene un plan de incentivo que es el 10 por ciento de lo cobrado en cada trabajo que ellos hagan para que ganen más y trabajen mejor. Esto se les da cuando tengan más o menos un mes trabajando. El querellante comenzó a trabajar a razón de \$2.27 hora que es un salario mayor que el estipulado en el convenio. Se le dio el incentivo después del mes de comenzar a trabajar y antes de trabajar en el equipo de turismo y antes de terminarse el contrato de equipo pesado.

III. La Alegada Práctica Ilícita de Trabajo

Es necesario determinar, a la luz de los hechos probados, si es válida o no la imputación de los abogados de la Junta al efecto de que la parte querellada incurrió en una práctica ilícita de trabajo. Para hacer el análisis correspondiente y las determinaciones legales de rigor, es preciso que comencemos con un examen del estatuto:

El inciso (1) (a) del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone que constituye una práctica ilícita de trabajo el que un patrono actuando individualmente o concertadamente con otros intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley. El inciso (c) dispone que estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros medios o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva.

Al acoplar a las disposiciones del estatuto los hechos que hemos encontrado probados surgen con claridad que el querellante es un mecánico que generalmente trabaja en vehículos pesados de motor. Que fue empleado por la parte querellada y se le dio un incentivo de un 10 por ciento de lo cobrado en cada trabajo; y esto se le dio después de estar trabajando un mes, como es costumbre de la parte querellada con sus empleados. La parte querellada es un taller de mecánica que tiene un gran volumen de negocio y cuando empleó al querellante tenía grandes contratos con casos de vehículos pesados de motor para sus reparaciones. Se perdieron estos contratos y el trabajo en vehículo pesado aminoró grandemente por lo que pusieron al querellante a reparar vehículos livianos y tuvieron dificultad con él en este aspecto.

A los empleados de la parte querellada les representa el Sindicato Obrero Insular y existe un convenio colectivo entre las partes donde se estipula que la permanencia de los empleados será después de un período probatorio que duraría 90 días. La parte querellada experimentó dificultades con el trabajo del querellante en los autos livianos y esto la movió a despedirlo por encontrarse todavía en el período probatorio.

Hubo prueba traída y no controvertida que la parte querellada perdió unos contratos que tenía de

flotas de vehículos pesados de motor y por tal razón disminuyó grandemente el trabajo en esta clase de vehículo.

En mérito de lo expuesto, la Oficial Examinadora concluye que el patrono no incurrió en práctica ilícita alguna y que no violó el Artículo 8 (1) (a) y (c).

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El patrono:

La querellada es un patrono en el significado del Artículo 2, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II. La organización obrera

El querellante ha sido empleado de la querellada dentro de una unidad de empleados representados por el Sindicato Obrero Insular que es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2(10) de la Ley

III. La Práctica Ilícita del Trabajo

La evidencia ofrecida y creída en el caso del epígrafe demuestra que la parte querellada no incurrió en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8 (1) (a) y (c).

RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hechos y de derecho, la suscribiente recomienda a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo que se desestime la querrela del epígrafe.

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 12 de diciembre de 1973.

Lic. Enid Colón Jiménez
Oficial Examinador

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Junta de Relaciones del Trabajo
de Puerto Rico

Peticionaria

v.

Caparra Motor Service, Inc.

Demandada

Núm. 0-77-479

Petición para que se
ponga en vigor una
Orden de la Junta de
Relaciones del Trabajo
de Puerto Rico

SENTENCIA

(En Reconsideración)

San Juan, Puerto Rico, a 26 de septiembre de 1978.

El 24 de febrero de 1971 Francisco Grajales Ocasio comenzó a trabajar como mecánico en el taller de la demandada Caparra Motor Service, Inc. Su labor consistía en reparar todo tipo de automóviles, aunque por su conocimiento le referían principalmente trabajos relacionados con camiones. (1)

Durante el tiempo que prestó servicios con Caparra, por su experiencia gremial, (2) Grajales era frecuentemente consultado por sus compañeros mecánicos respecto a temas laborales atinentes a su unidad contratante, (3) a pesar de que él no conocía el texto del convenio. (4) Un ejemplo de tales consultas ocurrió el 16 de abril de 1971 -nata- licio del prócer José De Diego- cuando se le pidió con- sejo respecto a qué curso de acción seguir ante un recla- mo del patrono para que trabajasen el día completo y no medio día. Grajales les recomendó a sus compañeros que sólo trabajasen medio día. De inmediato los obreros acudieron donde el patrono y le comunicaron dicha de- cisión, molestándose este último por tal acción.

(1) La parte demandada presentó prueba en las vistas celebradas que intentó utilizar los servicios de Grajales en la reparación de automóviles livianos (Turismo), y alegó que desistió de tal asignación ya que su labor en esta clase de vehículos era deficiente. (T.E. de 23 de mayo de 1973, p. 130-131, 161-162, 169-170).

(2) Anteriormente había sido delegado de una unión cuando trabajaba para la empresa International Harvester Co. Por tal motivo sus compañeros en la compañía deman- dada pensaban postularlo para un cargo análogo.

(3) El Sindicato Obrero Insular era el representante exclusivo de los empleados del taller, y en tal capacidad había negociado el convenio colectivo vigente para la fecha de los hechos.

(4) T.E. de 12 de febrero de 1973, p. 12, 28.

El 30 de abril de 1971, uno de los mayores clientes de la demandada, la "General Services Administration", agencia del Gobierno Federal no renovó el contrato de servicios existente produciendo así una mengua sustancial en el volumen de trabajo disponible en el taller, máxime en el área de reparación de vehículos pesados, donde era más diestro Grajales. Ese día Grajales, quien era el empleado de menor antigüedad, fue despedido aduciendo como razón que la terminación del contrato antes aludido no dejaba trabajo suficiente en el taller como para mantenerlo.

Considerando que el verdadero motivo de su despido era su conducta relacionada con el asesoramiento a sus compañeros sobre cuestiones gremiales, radicó ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo un cargo de práctica ilícita. Dicha Junta, luego de considerar el cargo imputado según el testimonio del propio querellante, (5) le recomendó que lo radicara ante la Junta Estatal de Relaciones del Trabajo, ya que esta última era quien había intervenido en las elecciones de certificación de la unión contratante. Así lo hizo, y el día 4 de junio de 1971, ante la Junta local imputó a Caparra Motor Service, Inc., haber incurrido en las prácticas ilícitas sancionadas por el Art. 8 (1) (a) y (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. (6)

La Junta local expidió la correspondiente querrela y ordenó la celebración de vistas ante la Oficial Examinadora Lcda. Enid Colón quien luego de oír la prueba rindió un informe concluyendo que no se había cometido práctica ilícita alguna, y que el despido había respondido a la merma de trabajo en el taller. Es significativo señalar que ni los abogados de la demandada, ni los de la Junta, levantaron objeciones a dicho informe. No obstante lo anterior, la Junta mediante decisión de 15 de noviembre de 1975 determinó lo contrario y proveyó, en síntesis, lo siguiente: (1) ordenó la restitución del querellante y el pago de todos los salarios dejados de devengar durante su cesantía, deduciéndole de los mismos los ingresos que obtuvo por concepto de salarios durante dicho período; (2) impuso a la demandada el pago de una penalidad equivalente

(5) El testimonio del querellante a ese respecto ante la Junta Estatal (T.E. de 12 de febrero de 1973, p. 23), le mereció entero crédito a tal organismo. Así surge de la decisión y orden de tal organismo.

(6) Disponen:

"(a) Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por la sec. 65 de este título.

(c) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; Disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en este subcapítulo como política ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva." (29 L.P.R.A. sec. 69 (a) y (c).

a la suma adeudada en concepto de salarios; (3) le condenó a satisfacer intereses legales sobre dichas sumas; y (4) ordenó la fijación de una serie de avisos en el taller.

La corporación querellada solicitó la reconsideración alegando falta de jurisdicción sobre el asunto, y que "había excedido su autoridad al ordenar el pago de una doble compensación al querellante Francisco Grajales Ocasio". La Junta accedió al segundo planteamiento, y respecto al primero ordenó la celebración de vistas. Previa celebración de tales audiencias, declaró sin lugar la impugnación de la jurisdicción.

Subsiguientemente la Junta, a solicitud de Caparra, procedió a realizar el cómputo de lo adeudado al querellante, el cual ascendió a \$29,457.27. La querellada cuestionó la corrección del cómputo alegando que no se habían reducido los ingresos que el obrero obtuvo durante el período de su cesantía mientras mantenía un taller de mecánica propio. Además reiteró el planteamiento sobre jurisdicción. La Junta corrigió el cómputo pero negó lo segundo.

La Junta oportunamente nos solicitó que pusiéramos en vigor su decisión de 15 de noviembre de 1975, según modificada en reconsideración. El 12 de enero de 1978 dictamos orden para que la Caparra mostrara causa por la cual no deberíamos acceder a tal reclamo. Próximo a finalizar el plazo concedido, compareció la demandada por conducto de nueva representación legal solicitando que paralizáramos los procedimientos ante nos y ordenásemos a la Junta la celebración de una vista para recibir el testimonio del Sr. Roberto Vélez, ayudante de gerente de la corporación demandada. Requerimos de la Junta su parecer y dicho organismo compareció oponiéndose.

Finalmente el 25 de abril de 1978, dictamos Sentencia poniendo en vigor la decisión y orden de la Junta de Relaciones del Trabajo.

No conforme, la corporación demandada nos pide que reconsideremos la anterior sentencia alegando básicamente lo siguiente: (1) que la evidencia no sostiene la conclusión de la Junta de que la corporación demandada incurrió en prácticas prohibidas por la Ley de Relaciones del Trabajo; (2) que la Junta actuó sin tener jurisdicción para ello; y (3) que el cómputo realizado para determinar lo adeudado es erróneo.

Luego de deliberar nuevamente sobre los méritos del caso estamos convencidos que debemos reconsiderar. A continuación exponemos los fundamentos de esta decisión.

Primeramente es menester tener presente lo estatuido en el Art. 9 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (29 L.P.R.A., sec. 70 (2) (a)) al efecto de que las "...conclusiones de la Junta en cuanto a los hechos, si estuvieren respaldadas por la evidencia serán concluyentes" y nuestra jurisprudencia expuesta en J.R.T. v. Línea Suprema Inc., 89 D.P.R. 840 (1964) y otros casos. En Línea Suprema comendamos la norma rectora del siguiente modo:

(7) Vale señalar que al hacer tal petición la querellada aclaró que con ello no admitía la existencia de deuda alguna para con el querellante.

"Aunque estamos conscientes que existe prueba conflictiva de la cual podamos inferir conclusiones distintas a las de la Junta, sin embargo, esa es misión que no nos pertenece. La determinación en cuanto a testimonio conflictivo concerniente al despido de empleados y la deducción de inferencias de hechos establecidos en la vista caen dentro de la competencia de la Junta y no debemos pasar sobre la credibilidad de testigos o repesar la evidencia. Nuestra función es tomar el record en su totalidad y poner en vigor la orden si encontramos evidencias sustancial para sostener las conclusiones de la Junta." 849.

Debemos añadir que cuando el dictamen del foro administrativo descansa en las conclusiones distintas a las efectuada por un Oficial Examinador se impone un escrutinio más celoso y judicial.

Con esta perspectiva, hemos examinado toda la prueba y escritos ante nos, y consideramos que no existe evidendia sustancial que sostenga satisfactoriamente la comisión de prácticas ilícitas de trabajo por Caparra.

Es altamente especulativa la conclusión a que llega la Junta de que el despido del Sr. Grajales respondió a motivos laborales. El análisis integral de la prueba refleja y tiende corroborar la posición de que la acción de Caparra respondió a la merma en el volumen de trabajo del taller, motivada ésta por la no renovación de un importante contrato de servicios. Este hecho, unido a la condición de Grajales poseer menos antigüedad -había trabajado escasamente tres (3) meses y siete (7) días- y de que sus destrezas versaban sobre camiones, cuyo volumen de reparaciones fue afectado por la cancelación del contrato con "General Services Administration", desvirtúan el incidente ocurrido el día del natalicio de José De Diego al cual la Junta le atribuye una relevancia que no tiene. Tal día, como hemos relatado, el patrono se disgustó con todos los obreros por no haber éstos querido trabajar por la tarde. Así surge del propio testimonio del querellante (T.E., p. 52-53). (8)

Por otro lado, no es correcta la conclusión de la Junta de que "...el record es pródigo en evidencia sobre las actividades del querellante en torno al reclamo de los derechos de los trabajadores derivados del convenio colectivo". La prueba tiende a señalar que su participación fue indirecta aconsejando limitadamente a éstos de acuerdo a su experiencia, y que él mismo aceptó que nunca había leído el convenio. En ningún momento Grajales hizo reclamos frontalmente ante el patrono.

Por último, debemos consignar que el hecho de que el patrono pudiera estar enterado del propósito de los empleados de postular a Grajales para delegado de la Unión, (9) obviamente por sí solo no convierte su despido en uno por motivaciones gremiales. Si aceptamos este argumento daríamos lugar

(8) Cabe señalar que Grajales en la primera parte de su testimonio expreso que las manifestaciones de disgusto del patrono ese día fueron dirigidas a él (T.E. p. 15), pero posteriormente aclaró que fueron dirigidas a todos los obreros. (T.E., p. 52-53).

(9) La Junta en su informe le imputa tal conocimiento al patrono basándose en que el Sr. Roberto Vélez, empleado general, durante las horas libres de los empleados se reunía con éstos y escuchaba las conversaciones donde éstos expresaban sus intenciones de postular a Grajales para tal posición.

a que cualquier empleado por el solo hecho de ser un candidato potencial a elección estaría asegurando la permanencia de su puesto. Tampoco tiene ese resultado el que el supervisor Roberto Vélez le hubiese comunicado que no ingresara a la Unión; tal comentario en reuniones durante la hora del almuerzo era inconsecuente ya que el propio convenio estipulaba que todos los empleados del taller deberían pertenecer a la Unión. (10)

Se dicta Sentencia en reconsideración dejándose sin efecto la del 25 de abril de 1978 y desestimándose la querrela.

Así lo pronunció y manda el Tribunal y certifica el señor Secretario. El Juez Presidente señor Trías Monge disintió sin opinión.

Ernesto L. Chiesa
Secretario

(10) Véase: T.E., p.14, 39-40, 51-52, 78, 110-111.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Junta de Relaciones del
Trabajo de Puerto Rico

Peticionaria

vs.

Caparra Motor Service, Inc.

Demandada

Núm. O-77-479

Revisión

RESOLUCION

San Juan, Puerto Rico, a 26 de octubre de 1978

A la moción de reconsideración, no ha lugar.

Lo acordó el Tribunal y certifica el Secretario.
El Juez Presidente señor Trías Monge, no intervino.

Ernesto L. Chiesa
Secretario