

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
San Juan, Puerto Rico

EN LOS CASOS DE:

UNION DE TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD
METROPOLITANA DE AUTOBUSES Y/O
TRABAJADORES UNIDOS DE LA AUTORIDAD
METROPOLITANA DE AUTOBUSES

CASOS NUMEROS

- y -

CA-5562

ORLANDO ORTIZ NEGRON Y
JOSE EMILIO DIAZ GONZALEZ

- y -

CA-5565

JOSE ANGEL AYALA MARTINEZ

- y -

CA-5577

JAIME F. CRUZ CABAN

EN LOS CASOS DE:

AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES

- y -

CA-5564

JOSE ANGEL AYALA MARTINEZ

- y -

CA-5572

ORLANDO ORTIZ NEGRON Y
JOSE EMILIO DIAZ GONZALEZ

- y -

CA-5576

JAIME F. CRUZ CABAN

D-780

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Arnaldo Granados Estrada

Lic. José E. Carreras

Lic. Reinaldo Pérez Ramírez

Por la U.T.A.M.A.

Lic. Juan F. Esteves

Lic. Jaime Pieras, Jr.

Por la A.M.A.

Lic. Gladys J. Ramos Rosario

Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

Basado en un primer cargo radicado el 7 de septiembre de 1976, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 31 de marzo

de 1977. Basado en un segundo cargo radicado el 23 de agosto de 1976, la Junta expidió querrela el 15 de abril de 1977. Basado en un tercer cargo radicado el 1 de septiembre, la Junta expidió querrela el 15 de abril de 1977. En las tres querrelas se alega sustancialmente que la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante denominada como la Unión o UTAMA, es una organización que se dedica a representar y organizar empleados a los fines de la negociación y contratación colectiva; que los señores Orlando Ortiz Negrón, José Emilio Díaz González, José Angel Ayala Martínez y Jaime Cruz Cabán fueron empleados por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante denominada el patrono o la AMA, como "estudiantes mecánicos de refrigeración"; que las relaciones obrero-patronales entre la UTAMA y la AMA se rigieron por un convenio colectivo vigente desde el 1 de julio de 1972; que el referido convenio colectivo incluyó disposiciones sobre la Unidad Apropriada (Artículo III) y el Taller Cerrado (Artículo V); que a tenor con el Artículo V, Inciso "C" del convenio colectivo, la AMA seleccionó a los referidos empleados para trabajar como estudiantes mecánicos de refrigeración; que en el caso de Jaime Cruz Cabán se alegó que trabajó en dicha capacidad desde el 9 al 19 de agosto de 1976; que en el caso de José Angel Ayala Martínez se alegó que trabajó desde el 12 al 19 de agosto de 1976; que en el caso de los otros dos empleados, trabajaron el 9 de agosto; que desde el 19 de agosto de 1976, la UTAMA excluyó injustificadamente a Jaime Cruz Cabán y a José Angel Ayala Martínez de su matrícula y solicitó a, y obtuvo de la AMA su separación del trabajo, sin informar por escrito al patrono la causa o motivo de tal acción; que en o desde el 9 de agosto de 1976, fecha en que Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González comenzaron a trabajar en la AMA, la Unión los excluyó injustificadamente de su matrícula y solicitó a, y obtuvo de la AMA su separación

del trabajo sin informar por escrito al patrono la causa o motivo de tal acción; que debido a la conducta anteriormente señalada la UTAMA incurrió en prácticas ilícitas del trabajo, según las define el Artículo 8, Sección 2, Incisos "a" y "b" de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

La Junta emitió una Orden consolidando los tres casos mencionados contra la UTAMA.

Basado en un primer cargo radicado el 7 de septiembre de 1976, la Junta expidió querrela el 25 de mayo de 1977. Basado en un segundo cargo radicado el 1 de septiembre de 1976, la Junta expidió querrela el 25 de mayo de 1977. Basado en un tercer cargo radicado el 23 de agosto de 1976, la Junta expidió querrela el 25 de mayo de 1977. En éstas se alega sustancialmente que la AMA es una entidad gubernamental que se dedica a proveer servicios de transportación de pasajeros para lo cual utiliza empleados; que José Angel Ayala Martínez, Orlando Ortiz Negrón, José Emilio Días González y Jaime F. Cruz Cabán fueron empleados por la AMA como estudiantes mecánicos de refrigeración; que a la fecha de los hechos, los referidos empleados estaban cubiertos por un convenio colectivo suscrito entre la AMA y la UTAMA vigente desde el 1 de julio de 1972; que el referido convenio incluía disposiciones sobre Unidad Apropriada (Artículo III) y Taller Cerrado (Artículo V); que acorde con el Artículo V, Inciso "c" del referido convenio colectivo la AMA seleccionó a los empleados mencionados para trabajar como estudiantes mecánicos de refrigeración; que el señor José Angel Ayala Martínez trabajó desde el 12 al 19 de agosto de 1976, fecha ésta en que habiendo sido rechazado sin justa causa de la matrícula de la UTAMA, la AMA lo separó de su empleo sin que la Unión le informara por escrito ni la AMA le requiriera información escrita sobre la causa del referido rechazo; en el caso de Orlando Ortiz Negrón

y José Emilio Díaz González se hace la misma alegación con la excepción de la fecha "en o desde el 9 de agosto de 1976"; en el caso de Jaime F. Cruz Cabán la fecha es "desde el 9 al 19 de agosto de 1976"; que la conducta de la AMA constituye una violación al Artículo V del convenio colectivo siendo por ello una práctica ilícita del trabajo, según el significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso "f" de la Ley.

El 17 de junio de 1977, la Junta emitió una Orden consolidando los seis casos, tres contra la UTAMA y tres contra la AMA.

Copia de los cargos, querellas y avisos de audiencias fueron debidamente notificados a las partes.

Originalmente la audiencia fue señalada para el 31 de mayo de 1977, pero fue suspendida a solicitud de la UTAMA. El próximo señalamiento fue para el 30 de junio de 1977. En dicha fecha comparecieron las partes y el abogado de la UTAMA solicitó una segunda suspensión a la cual no se opuso la División Legal de la Junta. En aquella fecha se señaló la audiencia para el 12 de julio de 1977.

El 29 de junio la UTAMA radicó su Contestación a la Querella en los casos en su contra. En ésta la UTAMA admitió que es una organización que se dedica a representar u organizar empleados a los fines de la contratación y negociación colectiva; constituyéndose en una "organización obrera" según la Ley; admitió que las relaciones obrero-patronales entre la Unión y la AMA se regían, allá para la fecha de los hechos, por un convenio colectivo vigente desde el 1 de julio de 1972 y que incluía disposiciones sobre Unidad Apropiada y Taller Cerrado (se citan en la querella). La UTAMA negó los párrafos restantes en las querellas.

El 8 de julio la AMA radicó su Contestación a la Querella. En ésta admitió que es una entidad gubernamental que se dedica a proveer servicios de transportación de pasajeros, para lo

cual utiliza empleados, constituyéndose en un "patrono" según la Ley; admitió que las referidas personas fueron sus empleados y trabajaron en el puesto de estudiantes mecánicos de refrigeración; admitió que el convenio colectivo incluía disposiciones sobre Unidad Apropriada y Taller Cerrado; admitió que el señor José Angel Ayala Martínez trabajó desde el 12 al 19 de agosto de 1976; admitió que el señor Jaime F. Cruz Cabán trabajó desde el 9 al 19 de agosto de 1976. La AMA negó las restantes alegaciones en las querellas. Como defensas afirmativas planteó que los empleados no estaban cubiertos por el convenio colectivo según las disposiciones del Artículo V, en el sentido de que, no hay unidad apropiada o constitución de trabajador en derecho hasta que éste se haya afiliado a la Unión y como tal sea reconocido oficialmente por ésta, pagando las cuotas correspondientes; que los referidos empleados, en virtud del acuerdo de aprendizaje suscrito por la AMA y UTAMA respecto a éstos, eran empleados sui generis y solo tenían los derechos inherentes a tal status; que en la alternativa, de encontrarse a las referidas personas "empleadas" bajo el convenio colectivo, éstos no fueron reconocidos oficialmente por la Unión y en virtud de las disposiciones del Artículo V, la AMA no podía utilizarlos por no caer dentro de las excepciones provistas en dicho Artículo; que los referidos empleados eran aprendices y de carácter probatorio y no habiendo trabajado el término provisto por ley para este tipo de empleado, tenía derecho a terminar su empleo; que el contrato de aprendizaje, según sus propios términos, podía ser cancelado en cualquier momento por causa justificada y en el caso de los referidos empleados, medió tal causa; que una vez notificados por la AMA de que cesarían y/o le extenderían el referido contrato con los querellantes, la propia representante del Departamento del Trabajo estuvo de acuerdo con la determinación.

El 11 de julio de 1977* la UTAMA radicó contestación enmendada a las querellas expedidas en su contra. En ésta levantó la defensa afirmativa de que los querellantes nunca habían sido miembros de la organización por lo que no tenían derecho a trabajar en la AMA, conforme al Artículo V, inciso H, del convenio colectivo.

La audiencia comenzó el 12 de julio. Antes de presentar el ofrecimiento de evidencia oral, las partes sometieron por estipulación siete (7) documentos en evidencia. Además, la UTAMA admitió lo siguiente:

- a) Que las cuatro personas envueltas en este procedimiento laboraron para la AMA como estudiantes mecánicos de refrigeración.
- b) Que el Sr. Jaime F. Cruz Cabán trabajó en la AMA desde el 9 de agosto al 19 de agosto de 1976, como "estudiante mecánico de refrigeración".
- c) Que el Sr. José Angel Ayala Martínez trabajó en la AMA desde el 12 de agosto al 19 de agosto de 1976, como "estudiante mecánico de refrigeración".
- d) Que representa algunos empleados de la AMA a los fines de la negociación y contratación colectiva.

Mientras declaraba la señora Pilar Campbell, testigo de la División Legal de la Junta, la AMA y la UTAMA solicitaron del Oficial Examinador que se inhibiera en el caso. Este suspendió los procedimientos para trasladar dicha Moción al Presidente de la Junta, lo cual hizo mediante Resolución del 21 de julio.

Resuelta la Moción en contra de la inhibición, se devolvió el caso para continuar la audiencia, la cual finalizó el 22 de febrero de 1978.

La Junta ha revisado las Resoluciones emitidas por el Oficial Examinador y por el Presidente, y encuentra que no se ha cometido error perjudicial alguno a las partes y por la presente, las confirma.

* En adelante toda fecha se entenderá que es del año 1977, excepto donde se mencione otra.

A base de las alegaciones admitidas por las partes, de la evidencia oral y documental sometida de las admisiones de la AMA y/o UTAMA antes de la audiencia, de la evidencia sometida por estipulación, y del expediente completo del caso, la Junta por la presente, adopta en parte el I.O.E. pero lo modifica en ciertos aspectos, y emite las siguientes,

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La AMA es una agencia gubernamental que se dedica a ofrecer servicios de transportación a pasajeros y en sus actividades utiliza empleados. 1/

II.- La Unión:

La UTAMA es una organización que organiza y representa ciertos empleados de la AMA a los fines de la negociación colectiva. 2/

III.- El Convenio Colectivo:

Durante los meses de mayo a agosto de 1976, estuvo vigente un convenio colectivo entre la UTAMA y la AMA. 3/ El Artículo III disponía (Unidad Apropiada): 4/

"La unidad apropiada de contratación la constituyen todos los trabajadores utilizados por la Autoridad en la operación y mantenimiento de su negocio de transportación pública, incluyendo trabajadores transitorios y estudiantes aprendices; excluyendo: administradores, ejecutivos, supervisores, personal administrativo de oficina, profesionales y técnicos, empleados casuales y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o en cualquier otra forma variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto; excluyendo, además, aquel personal incluido en la unidad certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el Caso Núm. P-1135, que incluía todo personal de oficina del negocio del patrono."

- 1/ Admitido por la AMA en su Contestación de Querella.
2/ Admitido por la UTAMA en su Contestación a la Querella. Véase admisiones durante la audiencia.
3/ Admitido por la UTAMA en su Contestación a la Querella. Admitido por la AMA durante la audiencia.
4/ Admitido por ambas partes en su Contestación.

El Artículo V disponía:

"A. La AUTORIDAD y la UNION conviene en no utilizar los servicios de ningún conductor o trabajador de taller empleado en las diversas actividades de la AUTORIDAD que no esté afiliado a la UNION, con excepción de aquellos trabajadores comprendidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva y con excepción de ejecutivos, administradores y supervisores.

1. En todos aquellos casos en que la Unión expulse o suspenda de su matrícula a alguno de sus miembros, la Autoridad en cumplimiento de lo anteriormente dispuesto, los separará del trabajo.

2. Si el conductor o trabajador del taller llevara en apelación su caso ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico o cualquier otro organismo y la decisión fuera adversa a la acción tomada por la Autoridad, y le impusiera a la Autoridad la obligación de pagar la cuantía de la indemnización, la Unión vendrá obligada a reembolsar a la Autoridad la cuantía de la indemnización que ésta hubiese pagado al trabajador o trabajadores querellantes como resultado de sentencias o resolución dictada por los referidos organismos.

B. Cuando la Autoridad necesite personal cubierto por esta unidad de contratación, le solicitará a la Unión indicando el título del puesto vacante, la clasificación y el salario que va a devengar y el trabajo que va a desempeñar. Si el trabajador suministrado por la Unión no cualifica en el puesto para el cual fue solicitado, la Autoridad podrá rechazarlo por justa causa antes de terminar su período probatorio, informándole a la Unión la causa o motivo de rechazo para que ésta tenga una oportunidad de discutir el caso con la gerencia antes de que el trabajador sea dado de baja definitivamente como empleado.

C. La UNION suplirá los trabajadores que le sean solicitados por la AUTORIDAD, dentro del período de diez (10) días naturales sin contar sábados, domingos o días feriados. Estos serán a partir de la fecha y hora en que la UNION reciba la solicitud enviada por la AUTORIDAD. Si el vencimiento de los diez (10) días fijados anteriormente, la UNION no hubiera suplido los trabajadores requeridos por la AUTORIDAD, ésta quedará en libertad de escoger cualquier trabajador, siempre que éste llene los requisitos para el puesto, debiendo remitir dicho trabajador a la UNION para que ésta certifique su aceptación. En caso de que un trabajador así contratado por la AUTORIDAD no fuera certificado por la UNION por la justa causa, ésta deberá informar a la AUTORIDAD por escrito la causa o motivo del rechazo. Si los servicios de tal trabajador fuesen necesarios para el buen funcionamiento de la AUTORIDAD, éste permanecerá en su puesto hasta que la UNION remita un candidato aceptable, lo cual deberá hacer dentro de un plazo no mayor de seis (6) días laborables, después de ser notificada.

D-1. Todo trabajador nuevo que someta la Unión, o que de no hacerlo ésta, escoja la Autoridad de acuerdo con el Inciso C de este Artículo, deberá someter un certificado médico que acredite las condiciones de salud del trabajador, pudiendo dicho examen médico ser efectuado por la entidad a la cual la Unión adjudicó el Plan Médico o cualquier entidad médica que la Unión estime aconsejable. La Autoridad queda facultada para someter al empleado a cualquier examen médico que estime conveniente. La Autoridad estipulará cualificaciones físicas para los empleados cubiertos por este Convenio. Se exigirá a la entidad que realice el examen que expida dos (2) copias del certificado del examen físico, una de ellas para la Autoridad y la otra para la Unión. Entendiéndose que la Autoridad no empleará a ningún trabajador hasta que éste haya sido certificado por la entidad que administre el Plan Médico o la entidad que la Unión haya seleccionado para realizar el examen.

2. La Unión enviará un representante, si así lo desea, para presenciar y observar los exámenes de habilidad que se ofrezcan a los candidatos a conductores. Si alguno de los candidatos a examen enviados por la Unión considera violados sus derechos, la Autoridad mostrará a dicho candidato y/o representante de la Unión, si así lo requiere, el examen a los fines de determinar la justificación de su protesta.

3. Todo nuevo trabajador cubierto por este Convenio debe presentar una copia certificada de su acta de nacimiento. Si es veterano debe presentar copia fotostática de su licenciamiento y si tal licenciamiento fue por razón de salud, debe someter evidencia sobre las razones por las cuales fue licenciado.

H. En ningún caso podrá ningún trabajador realizar labor alguna cubierta por las disposiciones de este Convenio, sin ser miembro de la UNION."

IV.- El Reclutamiento de los Querellantes:

Allá para mayo o a principios de junio de 1976, la AMA solicitó de la UTAMA que le sometiera varios candidatos a empleo en varios puestos de mecánico de refrigeración. Por no contar con dichos candidatos, la UTAMA no pudo suplirlos. La AMA recurrió a la oficina de empleos de la escuela vocacional, Miguel Such, y solicitó que se le sometieran candidatos. Los querellantes fueron referidos a la AMA. 5/

Poco antes del 21 de junio de 1976, los querellantes comparecieron a una entrevista con la Sra. Pilar G. Campbell, directora de personal de la AMA. Esta les suministró varios

documentos que deberían ser suscritos por los querellantes, por la señora Campbell, por un oficial de la UTAMA y por un funcionario del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

La directora de personal le exigió a los cuatro nuevos empleados que, posteriormente, le sometieran el certificado de buena conducta, una fotografía y el expediente académico. Además, les informó que deberían someterse a un examen médico en el Hospital Sagrado Corazón en Santurce, lo cual podrían hacer durante su primer día de trabajo.

El día de la entrevista, un oficial de la UTAMA, accedió verbalmente a que se reclutara a los estudiantes y procedió a admitirlos como miembros de la Unión.

La práctica común entre la AMA y la UTAMA con relación al reclutamiento de personal no referido por la Unión era esperar que ésta expresara por escrito su posición antes de decidir si empleaba a los candidatos. 6/ Por error de la AMA, esta práctica no se siguió en el presente caso. 7/

El 21 de junio de 1976, los querellantes acudieron al garage de la AMA en Hato Rey, para comenzar su primer día de trabajo. Sin embargo, ese mismo día la UTAMA inició una huelga. Ante esa situación, los querellantes se limitaron a firmar una hoja de asistencia que les entregó Juan G. Rodríguez, oficial de la UTAMA.

Al terminar la huelga, el 9 de agosto de 1976, los señores Orlando Ortiz Negrón y José Díaz González, comenzaron a trabajar en la AMA a las 6:00 A.M. como estudiantes mecánicos de refrigeración. 8/ Ambos poncharon sus tarjetas de empleados.

6/ Generalmente, la AMA esperaba que la Unión le enviara su decisión por escrito.

7/ Exhibit 4 de la Junta.

8/ La AMA expresamente admitió la segunda alegación en la querrela del caso CA-5572. Véase su contestación a la querrela. (Escrito GG). En el caso CA-5562, la UTAMA expresamente admitió, por medio de su abogado, Lic. Arnaldo Granados Estrada, antes de iniciarse el ofrecimiento de evidencia el 12 de julio de 1977 (Véase T.O.) que "las cuatro personas laboraron para la AMA en condición de estudiantes mecánicos de refrigeración." La fecha de empleo así como la hora quedaron probados en cuanto a la UTAMA mediante evidencia oral. (Véase T.O.)

A las 8:00 A.M. de ese día, a través del sistema de altoparlantes, fueron llamados a la oficina de la UTAMA 9/ donde se les informó que no podían continuar trabajando. No recibieron paga por las dos horas trabajadas.

Otro de los estudiantes, José Angel Ayala Martínez, trabajó en la AMA desde el 12 al 19 de agosto de 1976, desempeñándose como estudiante mecánico de refrigeración. Estaba cubierto por el convenio colectivo vigente. 10/ Su número de empleado era el 3-2540.

El 12 de agosto de 1976, el Director de Personal Interino de la AMA, señor Febles, le expidió a Ayala una tarjeta de identificación de empleado y un pase para la transportación gratuita, 11/ y, le entregó su nombramiento de empleado, 12/ el cual había sido firmado el 21 de junio. El 19 de agosto de 1976, Ayala recibió una comunicación de la Oficina de Personal cancelando su nombramiento. 13/

La AMA pagó a Ayala el 15 de agosto de 1976, un sueldo bruto de \$75.84. 14/ Este trabajó 24 horas regulares a base de \$3.16 la hora. Del sueldo bruto le descontaron \$7.63 para contribución sobre ingresos, \$4.44 para Seguro Social, 18¢ para incapacidad, \$1.50 para cuota de unión, \$3.41 para retiro insular y 50¢ para "descuento FH". El sueldo neto fue de \$58.18.

El estudiante, Jaime F. Cruz Cabán, trabajó en la AMA como estudiante mecánico de refrigeración desde el 9 hasta el 19 de agosto de 1976. Su número de empleado era el 3-2539.

9/ Véase declaración de Ortiz y Díaz González en T. O.

10/ Admitido por la AMA en su Contestación a la Querrela, toda vez que la misma no fue juramentada.

11/ Exhibit 7, por estipulación

12/ Exhibit 2 de la Junta.

13/ Exhibit 3 de la Junta.

14/ Exhibit 1 de la Junta

Cruz Cabán recibió de la AMA un sueldo neto de \$104.13, \$157.83 y \$19.07 los días 15, 22 y 29 de agosto de 1976, respectivamente. 15/ El sueldo bruto recibido el día 15 de agosto fue de \$126.16. De éste se le descontaron \$8.78 para contribuciones sobre ingresos, \$7.38 Seguro Social, 31¢ para incapacidad, \$1.50 para cuota de unión, \$3.56 para retiro insular y 50¢ para "descuento FH". En ese período, Cruz trabajó 26 horas regulares y varias horas extras.

Del sueldo bruto del día 22 de agosto se le descontaron \$11.38 para seguro social federal, \$17.40 contribución sobre ingresos, 48¢ incapacidad, \$1.50 cuota de unión y otros.

El 10 de agosto de 1976, la UTAMA, representada por su presidente, Elías Reyes Concepción y su secretario, Juan G. Rodríguez, envió una comunicación a la directora de Personal de la AMA, notificándole que los señores Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González habían sido "dados de baja como miembros bona-fide de la organización", 16/ sin explicar el motivo de tal acción.

El 19 y 20 de agosto de 1976, la UTAMA envió a la señora Campbell dos cartas notificándole que Ayala Martínez y Cruz Cabán, respectivamente, habían sido "dados de baja como miembros bona-fide de la organización". 17/

Posteriormente, Ayala Martínez comenzó a trabajar en la Compañía Rexach, aproximadamente, en noviembre de 1976; Cruz Colón en la empresa García y Badillo desde, aproximadamente el 7 de noviembre de 1976. Ortiz Negrón comenzó trabajando en Refri Auto desde el 15 de febrero de 1977. Por el contrario, Díaz González estuvo desempleado desde que salió de la AMA hasta la celebración de la audiencia. 18/

15/ Exhibits 5, 6 y 7 de la Junta

16/ Exhibits 3 y 4, por estipulación en los casos CA-5562 y CA-5572. Estipulados antes de iniciarse el ofrecimiento de evidencia el 12 de julio de 1977 (Véase T.O.)

17/ Exhibits 5 y 6, por estipulación.

18/ Véase T.O.

ANALISIS

Las Conclusiones de Hecho

Evidencia de la UTAMA:

El único testigo presentado por la UTAMA fue el señor Jorge Pazol, actual presidente de la organización. Su declaración tendió a demostrar que no existieron las cartas enviadas a la señora Campbell en relación con los querellante. 19/

Lo primero que debemos señalar es que el señor Pazol asumió la presidencia de la UTAMA con posterioridad a la fecha de los hechos en estos casos. Segundo, el secretario de la UTAMA es el oficial responsable de custodiar los documentos de la organización. Para esa fecha lo era el señor Juan G. Rodríguez, quien suscribió las cartas en cuestión; pudo ser presentado como testigo y no se hizo. Por último, el abogado de la UTAMA, Lic. Arnaldo Granados Estrada, estipuló las cuatro cartas. Se probó que éstas fueron enviadas a, y recibidas por, la AMA. 20/

Del texto de dichas cartas surge que la unión querellada daba de baja como "miembros bona-fide de la UTAMA" a los cuatro querellantes. Por otra parte, la Unión no cuestionó el reclutamiento de los querellantes por la AMA y su ulterior afiliación a la unión. En base a esto, el Oficial Examinador concluyó que los cuatro querellantes fueron miembros bona-fide de la UTAMA. No estamos de acuerdo, por no hallar evidencia sustancial en el récord a tales efectos. Veamos:

EL RECLUTAMIENTO DE LOS QUERELLANTES

El Artículo V (c) del convenio colectivo, cuya violación se imputa a las querelladas, establece un procedimiento de reclutamiento de empleados por parte del patrono en aquellos

19/ Exhibits 3, 4, 5 y 6, todos por estipulación

20/ Véase T.O. (sesión del 12 de julio de 1977) También se probó mediante evidencia oral, que la AMA recibió estas cartas.

casos en que la Unión no supla los candidatos dentro de los diez (10) días siguientes de haber sido solicitados por la AMA. Una vez reclutados, el patrono viene obligado a someterlos a la Unión para que ésta los certifique. Si hay objeción, la Unión debe expresar por escrito a la AMA la razón o justa causa para el rechazo. El Artículo V, inciso H dispone que:

"En ningún caso podrá ningún trabajador realizar labor alguna cubierta por las disposiciones de este convenio, sin ser miembro de la Unión".

Advertimos que hay circunstancias en que una persona puede trabajar como empleado del patrono con antelación a ser miembro de la unión. Ocurre igual en aquellos casos que provee la última oración del inciso (c) del Artículo V, a saber:

"Si los servicios de tal trabajador (no certificado por justa causa, por la Unión) 21/ fuesen necesarios para el buen funcionamiento de la Autoridad, éste permanecerá en su puesto hasta que la Unión remita un candidato aceptable, lo cual deberá hacer dentro de un plazo no mayor de seis (6) días laborables, después de ser notificada." 22/

El mencionado Artículo V no establece un término dentro del cual la unión venga obligada a certificar al empleado reclutado una vez éste es referido por la AMA. Esto da lugar a que exista un período de tiempo durante el cual los nuevos empleados comiencen a trabajar debido a la necesidad de sus servicios, sin haber recibido aún la certificación de la Unión.

En consecuencia, se puede establecer una distinción entre dos tipos de empleados: a) los empleados reclutados y, b) los empleados unionados, en virtud de la certificación.

La evidencia sometida por la Autoridad, demuestra que ésta, por error, no refirió a la Unión los nuevos empleados para que fueran certificados, según dispone el Artículo V (c), por lo cual dicha certificación nunca se produjo. El hecho de que los oficiales de la unión tuvieran conocimiento del reclutamiento de los empleados y no lo objetaran en la fecha en que

21/ Intercalado nuestro, tomado de la oración anterior de dicho inciso.

22/ Esta circunstancia específica no aplica en el presente caso.

éste se hizo, no puede tener el efecto de sustituir por la vía informal la obligación de "certificar" que le imponía el convenio colectivo o bien de no hacerlo por justa causa expresada por escrito. Las cartas enviadas a la gerencia de la AMA constituyen una negativa a certificar y no a "dar de baja" de la unión a un empleado, ya que no se puede dar de baja a quien nunca había sido certificado como tal. Concluimos que los querellantes nunca fueron miembros de la UTAMA y que su status fue el de "empleados reclutados". Por esta razón, el patrono está impedido de alegar que no existía una relación de patrono-empleado entre la AMA y los querellantes, aún cuando éstos no tuviesen el status de unionados. 23/

La prueba demostró que con relación a José Ayala Martínez, se le expidió un nombramiento, se le entregó la tarjeta de empleado y pase para transportación gratuita. Demostró, además, que en los casos de Ayala y de Jaime F. Cruz Cabán, la AMA pagó salarios e hizo los descuentos correspondientes.

La prueba demostró que en los casos de Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González, no se expidió nombramiento, ni tarjeta de empleado, ni pase para transportación gratuita y que no se les pagó salario alguno. La prueba demostró que éstos fueron reclutados por la señora Campbell durante la entrevista celebrada antes del 21 de junio de 1976.

La relación empleado-patrono puede establecerse verbalmente, por escrito o por ambos. En los casos de Ortiz y Díaz se estableció mediante contrato formalizado verbalmente por lo cual no deja ser contrato.

Asumiendo que los querellantes llegaron a ser miembros unionados de la UTAMA a base de la expresión literal de las cartas ofrecidas en evidencia, se desprende del record en su totalidad, que la acción tomada por la unión no tuvo justificación alguna, por tanto habría incurrido en la práctica ilícita definida en el Artículo 8(2)(b) de la Ley.

Presunción adversa a la AMA:

El 8 de julio de 1977, la AMA solicitó, mediante moción, que se citara a la Sra. Angelita Sánchez de Cabán, funcionaria de la antigua Administración de Derecho al Trabajo. Así se hizo en no menos de cinco ocasiones. 24/ Después de las diligencias realizadas para citar a la señora Cabán y de sus comparecencias a las audiencias, la AMA decidió no utilizarla como testigo. Entendemos que con esta conducta se establece una presunción adversa a la AMA. 25/

La Alegada Violación del Convenio Colectivo Por Parte de la UTAMA:

El Artículo V, inciso (c) requiere que medie una "justa causa" para que la Unión rechace a una persona como miembro. Dicha causa debe ser informada por escrito a la AMA conforme a dicha cláusula contractual. En el presente caso, no se probó la existencia de "justa causa". Debemos presumir que la misma no existió. Concluimos que la UTAMA incurrió en la práctica ilícita de trabajo en el Artículo 8, sección 2, inciso "a" de la Ley.

La Alegada Conducta Ilegal de la AMA:

La obligación de informar por escrito la justa causa para rechazar como miembro de la Unión a un empleado reclutado por la AMA conforme al Artículo V, inciso "c", era responsabilidad de la UTAMA y no de la AMA. La gerencia no actuó correctamente, ya que debió haber exigido de la Unión la razón por la cual no aceptaba como afiliados a los querellantes. Sin embargo, este comportamiento del patrono no constituye una violación del convenio colectivo. 26/ Por lo tanto, desestimamos las querellas de los casos CA-5564 y CA-5576.

24/ Véase citaciones y recibos de entrega de documentos en el expediente formal.

25/ Ley de Evidencia, Artículo 102, inciso 5 (32 LPRA sec. 1887 (5)).

26/ La contestación a la querella en los casos de la AMA no está debidamente juramentada según requiere el Reglamento Núm. 2 de la Junta. Esto tiene el efecto de dar por admitidos todos los hechos expuestos en la querella. Sin embargo, no tiene como resultado que se admita el derecho alegado.

Este es el fundamento por el cual concluimos que al no juramentar la contestación a la querella, la AMA admitió los hechos expuestos en su contra, aunque no incurrió en conducta ilegal, según se alega.

El Artículo V, inciso "b" del convenio colectivo dispone que la AMA podrá despedir personal probatorio referido por la Unión, pero solo si media "justa causa" para ello. Esta cláusula no aplica en este caso, pues los querellantes no fueron referidos al patrono por la UTAMA.

Contrario a la posición asumida por la División Legal de la Junta, entendemos que la AMA cumplió con la obligación que le impone el convenio colectivo, específicamente, el Artículo V, inciso (1).

Sin embargo, encontramos que la AMA violó el Artículo XXIV del convenio colectivo al no pagar a sus empleados, Ortiz Negrón y Díaz González, las dos horas trabajadas el 9 de agosto de 1976. Ello conlleva la obligación de pagar dichos salarios y en cantidad doble por concepto de penalidad. 27/

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- La AMA:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses es una "instrumentalidad corporativa" del Estado Libre Asociado conforme se define la frase en el Artículo 2, inciso 11, de la Ley. Por tanto, es un "patrono", según la definición del término en el Artículo 2, inciso 2, de la Ley.

II.- La UTAMA:

La Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses es una "organización obrera", según la definición de la frase en el Artículo 2, inciso 10 de la Ley.

III.- La Práctica Ilícita de Trabajo:

Al negarse a aceptar a los querellantes como miembros bonafide sin que mediara justa causa, la UTAMA incurrió en una práctica ilícita de trabajo, según la definición del Artículo 8, sección 2, inciso "a" de la Ley.

27/ 29 LPRA, Sección 282, interpretada en el caso Encarnación v. Jordán 78 DPR 505.

Al despedir de sus empleos a los querellantes en agosto de 1976, la AMA no violó el Artículo V, inciso "c" del convenio colectivo.

Al no pagar a los querellantes, Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González, el salario devengado el 9 de agosto de 1976, la AMA violó el Artículo XXIV del convenio colectivo. Por lo tanto, incurrió en una práctica ilícita de trabajo, según se define en el Artículo 8, sección 1, inciso "f" de la Ley.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignados y modificados en parte, la prueba documental y el expediente completo de este caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta expide la siguiente,

O R D E N

La querellada, UTAMA, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de:

a) Violar el convenio colectivo vigente con la AMA, en particular, en su Artículo V(c).

2. Tomar la siguiente acción afirmativa que entendemos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Pagar a Jaime F. Cruz Cabán y a José Angel Ayala Martínez los salarios no devengados desde la fecha de sus despidos, 19 de agosto de 1976, hasta el término por el cual habían sido empleados. A dicha cantidad habrán de deducírseles los salarios devengados por Cruz y Ayala en cualquier otro empleo durante el mismo período.

b) Pagar a Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González los salarios no devengados desde la fecha de su despido, 9 de agosto de 1976, hasta el término por el cual habían sido empleados..

A dicha cantidad habrá de deducírsele los salarios devengados por Ortiz y Díaz en cualquier otro empleo durante el mismo período.

c) Pagar los intereses legales correspondientes sobre las cantidades de los incisos (a) y (b).

d) Fijar en sitios conspicuos de la empresa y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden.

e) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

La AMA, sus agentes, sucesores y cesionarios, deberán:

1. Cesar y desistir de:

a) Violar los términos del convenio colectivo vigente con la UTAMA, en particular en su Artículo XXIV.

2. Cumplir con la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Pagar a Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González las dos horas trabajadas por éstos el 9 de agosto de 1976, más una cantidad igual por concepto de penalidad y, en adición, los intereses legales.

b) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

3. Se desestiman los casos de la AMA, CA-5564, y CA-5576.
En San Juan, Puerto Rico, a 28 de noviembre de 1978.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia
Miembro Asociado

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado



JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

AVISO A TODOS NUESTROS UNIONADOS

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 expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS UNIONADOS quedan notificados que:

Nosotros, Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo vigente con la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en particular en su Artículo V(c).

Pagaremos a Jaime F. Cruz Cabán y a José Angel Ayala Martínez los salarios no devengados desde la fecha de sus despidos, 19 de agosto de 1976, hasta el término por el cual habían sido empleados.

Pagaremos a Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González los salarios no devengados desde la fecha de sus despidos, 9 de agosto de 1976, hasta el término por el cual habían sido empleados.

A dichas cantidades se le deduciran los salarios devengados por los mismos en cualquier otro empleo durante el mismo período, pero abonándose los intereses legales correspondientes.

UNION DE TRABAJADORES UNIDOS DE
LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

Por: _____
Nombre y Título

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer 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.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

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 expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS quedan notificados que:

Nosotros, Autoridad Metropolitana de Autobuses en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo vigente con la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses en particular en su Artículo XXIV.

Pagaremos a Orlando Ortiz Negrón y José Emilio Díaz González las dos horas trabajadas por éstos el 9 de agosto de 1976 más una cantidad igual por concepto de penalidad y además los intereses legales.

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

Por: _____
Nombre y Título

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer 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.