

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

EN LOS CASOS DE: *

UNIVERSAL LABOR CONTRACTOR & *
CONSULTANT, INC. Y/O PREFERRED *
PERSONNEL OF PUERTO RICO, INC. *

-y- * CASO NUM: CA-6076

NELSON TIRADO LUGO Y OTROS *

UNION DE TRONQUISTAS DE *
PUERTO RICO, LOCAL 901 *

-y- * CASO NUM: CA-6077
NELSON TIRADO LUGO * 0-870

Ante: Lcda. Karen M. Loyola
Peralta
Oficial Examinadora

Comparecencias:

Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Por la División Legal de la Junta

Sr. Nelson Tirado Lugo
Sr. Américo Irizarry
Sr. César Feliciano
Querellantes

DECISION Y ORDEN

El 28 de agosto de 1981, la Lcda. Karen M. Loyola, Oficial Examinadora, emitió su Informe en los casos de epígrafe. En el mismo recomendaba la desestimación de la querrela contra el patrono y en cuanto a la unión, que se la encontrase incurso en violación de convenio al faltar a su deber de justa representación. No se radicaron excepciones al Informe.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en este caso y por la presente las confirmamos al encontrar que no se cometió error alguno perjudicial a las partes.^{1/}

^{1/} Al comienzo de la Audiencia, se dieron por admitidas las alegaciones de la querrela toda vez que la unión se encontraba en rebeldía. A pesar de que tal determinación era procesalmente correcta, exoneramos a la unión en vista a la falta de méritos de las alegaciones en ambas querellas.

Considerado el expediente completo del caso y en particular, el Informe de la Oficial Examinadora, adoptamos las Conclusiones de Hechos contenidas en el mismo y hacemos las siguientes aclaraciones y modificaciones al Análisis:

A. El caso contra el Patrono - CA-6076

La Oficial Examinadora luego de analizar los planteamientos, recomienda la "desestimación" de esta querrela por cuanto se comprobó que el patrono había cumplido con sus obligaciones contractuales y así fue reconocido por los propios querellantes con posterioridad a la Audiencia.

Al respecto debemos señalar que, aún cuando es correcto el análisis del caso en sus méritos, lo procedente es ordenar su archivo ya que nunca se pudo emplazar al patrono y por tanto, no se adquirió jurisdicción sobre el mismo. No obstante esto, adoptamos el análisis por ser ilustrativo del derecho aplicable de haberse adquirido la jurisdicción.^{2/}

B. El caso contra la Unión - CA-6077

Nos recomienda la Oficial Examinadora que encontremos incursa a la unión de la práctica ilícita imputádale. No estamos de acuerdo por lo siguiente:

De la Moción del 15 de julio de 1981 surge que los querellantes informaron al representante del Interés Público que existía una confusión ya que al radicar el cargo el 14 de febrero de 1979, "ellos no estaban requiriendo lo que en el cargo se alega." También se hace constar en la Moción:

"21. Que los querellantes han manifestado que su reclamación iba dirigida a que la unión querellada les respondiera por el cierre de la compañía, ya que como consecuencia de ello, éstos quedaban sin trabajo.

22. Que así también exponen que no es hasta este momento que narran lo sucedido, ya que ellos esperaban

^{2/} Informe de la Oficial Examinadora, páginas 10-15

que de seguir adelante con el caso posteriormente se aclararía esta rara situación y se fijarían responsabilidades por el cierre que ellos consideraron injusto y que ocasionó que quedaran sin trabajo."

De lo anteriormente citado así como de la Moción Informativa en su totalidad, surge que el patrono cumplió con sus obligaciones al cesar en sus operaciones y que el disgusto de los querellantes radicaba en su entendimiento de que la unión debió impedir el cierre, por considerar injusto el quedarse sin trabajo.

Si los empleados querellantes tenían dudas sobre sus derechos ante el cierre del patrono y le transmitieron su preocupación a la unión ésta debió orientarlos y no permanecer indiferente a sus reclamos. Aparentemente, la unión no se reunió con los querellantes para explicarles la situación del patrono y el derecho de éste a cerrar sus operaciones.

No obstante, no existiendo controversia o queja susceptible de ser resuelta mediante trámite en los mecanismos de ajuste del convenio, la unión no violó éste ni faltó a su deber de justa representación en tal sentido.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El Patrono

La Universal Labor Contractor & Consultant, Inc. era una empresa dedicada a la distribución de gasolina en Puerto Rico y utilizaba empleados en dichas gestiones constituyéndose así en "patrono" dentro del significado del Artículo 2, Sección 2 de la Ley.

II. La Unión:

La Unión de Tronquistas, Local 901, es una entidad que admite trabajadores en su matrícula para representarlos a los fines de la negociación colectiva, en este caso ante el susodicho patrono Universal Labor, constituyéndose así en una "organización obrera" según el

significado del Artículo 2, Sección 10 de la Ley.

III. La Alegada Práctica Ilícita:

Al no tramitar la queja de los querellantes respecto al cierre de operaciones del patrono, en el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, la unión no violó el convenio colectivo entonces vigente ni faltó a su deber de justa representación.

A tenor con las anteriores Conclusiones de Hechos y de Derecho y al amparo del Artículo 9 (1) (b) de la Ley, se ordena la desestimación de las querellas en los casos de epígrafe.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de octubre de 1981.

(fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(fdo.) Luis Berríos Amadeo
Miembro Asociado



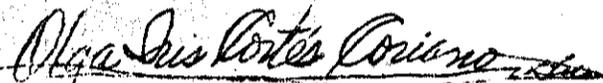
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

1. Unión de Tronquistas de Puerto Rico
Calle del Parque #352, Pda. 23
Santurce, Puerto Rico 00908
2. Sr. Nelson Tirado Lugo
P.O. Box 188
Ensenada, Puerto Rico 00647
3. Universal Labor Contractor &
Consultant, Inc. y/o Preferred
Personnel of Puerto Rico, Inc.
P.O. Box 40869- Minillas Sta.
Santurce, Puerto Rico 00940
4. Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
División Legal de la Junta

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de octubre de 1981.



OLGA IRIS CORTES CORIANO
Secretaria de la Junta

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

EN LOS CASOS DE:

UNIVERSAL LABOR CONTRACTOR &
CONSULTANT, INC. Y/O PREFERRED
PERSONNEL OF PUERTO RICO, INC.

- y -

NELSON TIRADO LUGO Y OTROS

CASO NUM. CA-6076

876

UNION DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901

- y -

NELSON TIRADO LUGO

CASO NUM. CA-6077

Ante: Lcda. Karen M. Loyola
Peralta
Oficial Examinadora

Comparecencias:

Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
Por la División Legal de la Junta

Sr. Nelson Tirado Lugo
Sr. Américo Irizarry
Sr. César Feliciano
Querellantes

- INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADORA -

Fundamentándose en cargos radicados el 14 de febrero de
^{1/}1979 por el Sr. Nelson Tirado Lugo, querellante, la Junta
de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denomi-
nada "la Junta", expidió querellas el 26 de enero de 1981^{2/}
contra la Universal Labor Contractor & Consultant, Inc., en
adelante denominada "la Compañía" y/o "el patrono" y contra
la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en lo
sucesivo "la Unión".

1/ Escritos A y B.

2/ Escritos C y D.

En las querellas se alegó, suscintamente, que por el patrono haber cesado operaciones durante la vigencia del convenio colectivo, ocasionando la pérdida de empleo a los querellantes en violación a unos acuerdos tomados en octubre 20 de 1977, así como por violar las disposiciones sobre salarios del convenio colectivo y por no satisfacer otros renglones a los que tenían derecho sus empleados al momento de dicho cierre, aquél incurrió en una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{3/} Se imputó, además, la violación por la Unión de las disposiciones del Artículo 8(2)(a) de la Ley,^{4/} al ésta no haber representado adecuadamente a los querellantes en lo relativo a la controversia surgida debido al cese de operaciones del patrono.

Copias del Cargo, Querella, Aviso de Audiencia y Orden de Consolidación fueron notificadas al patrono y a la parte querellante. Por omisión involuntaria, no fueron enviadas copias de dichos documentos a la Unión.^{5/} El Presidente de la Junta, Lcdo. Luis P. Nevares Zavala, designó a la Lcda. Irmgard Pagán como Oficial Examinadora en los casos.^{6/}

El 3 de marzo de 1981 fue radicada "Moción Informativa" por la División Legal de la Junta,^{7/} indicando el cese de operaciones en Puerto Rico de la Compañía y solicitando

^{3/} Ley 130 de 1945, según enmendada; 29 LPRA Sec. 69 (1)(f).

^{4/} 29 LPRA Sec. 69 (2)(a).

^{5/} Escritos E, F, G, G-1.

^{6/} Escrito H.

^{7/} Escrito I.

se dejara sin efecto el señalamiento para el 6 de marzo de 1981 por no haber sido debidamente notificada dicha parte de los procedimientos ante la Junta. En el expediente formal de la Junta no obra la resolución emitida al respecto por el Presidente, mas la audiencia no fue celebrada en la mencionada fecha.

Los casos fueron señalados nuevamente para el 1 de julio de 1981, cursándose en esa ocasión la debida notificación a ambos querellados. ^{8/} Esta nunca fue recibida por el patrono debido al desconocimiento de su paradero. ^{9/}

El 30 de junio de 1981 la División Legal de la Junta, por conducto del Lcdo. Osorio, radicó Moción solicitando se dejara sin efecto el señalamiento del caso contra la Unión, CA-6077, y se dieran por admitidas las alegaciones de la querrela en el mismo, dado el hecho de que ésta no había radicado contestación dentro del período reglamentario, ^{10/} a pesar de habersele apercebido de las consecuencias legales de su inacción. Solicitó, además, el archivo del caso contra la Compañía ante la imposibilidad de emplazarla. Dicha moción fue trasladada a la Oficial Examinadora que suscribe, designada el 22 de mayo de 1981 por el Presidente de la Junta para actuar en esta audiencia. ^{11/} Esta resolución, ^{12/} poco usual, fue motivada por lo tardía de la radicación, apenas la tarde anterior al día

8/ Escritos J, J-1.

9/ La correspondencia devuelta consta en el expediente.

10/ Escrito L.

11/ Escrito K.

12/ Escrito M.

señalado para vista, en aras de garantizar los derechos de los querellantes a que sus reclamos fuesen ventilados sin más dilaciones.

La audiencia se efectuó el 1 de julio, no compareciendo las partes querelladas, ni representación legal de las mismas. No habiéndose radicado contestación a la querrela por la unión, y ante la imposibilidad de emplazar al patrono, el Lcdo. Osorio manifestó su intención de someter el caso por las alegaciones. La suscribiente procedió a resolver la Moción radicada el 30 de junio por la División Legal de la Junta.

Al amparo de la Ley, el Reglamento y la jurisprudencia del Tribunal Supremo, ^{13/} se dieron por admitidas las alegaciones de la querrela en relación a la Unión. ^{14/} Nos reservamos la consideración de las alegaciones contra la otra querrellada, luego de explicarle a los querellantes la imposibilidad de notificar a la Universal Labor Contractor por desconocerse el paradero de ésta así como de sus accionistas, ^{15/} para así asegurarnos de que éstos comprendieran la dificultad existente en el caso radicado en su contra.

La División Legal expresó no tener al momento evidencia de las cuantías supuestamente adeudadas por la Compañía a los querellantes, y solicitó tiempo adicional para reunirse con éstos y así someter dicha evidencia a quien aquí suscribe. ^{16/}

^{13/} Art. 9(1)(a) Ley 130; Art. II, Sec. 2(c); Graficart v. JRT, 97 DPR 473.

^{14/} T. O. pág. 5.

^{15/} T. O. pág. 4.

^{16/} T. O. pág. 6.

Los tres querellantes presentes en sala asintieron a proveerle dicha información al Lcdo. Osorio si se les daba un tiempo razonable para ello.

Se le concedió a la División Legal hasta el 13 de julio de 1981 para someter la evidencia necesaria sobre las susodichas cantidades ^{17/} y así poder emitir el informe complementario de esta Oficial Examinadora.

El 15 de julio de 1981 la División Legal de la Junta radicó Moción Informativa ^{18/} junto a dos Declaraciones Juradas. ^{19/} Dicha moción expone en sus incisos 14 y 17 la real realidad de los hechos relacionados con los casos de autos: que los querellantes admitieron, no obstante haber firmado los cargos radicados contra el patrono el 14 de febrero de 1981, no ser completamente veraz lo que en éstos se alegaba ya que al cesar operaciones la Compañía querellada pagó a sus empleados las cantidades adeudadas en su totalidad. La declaración jurada de fecha 14 de julio de 1981, ^{20/} suscrita por el Sr. Nelson Tirado Lugo, confirma el hecho de la aparente confusión en la interpretación de sus reclamos al momento de haberseles expuesto al Investigador de la Junta. Constata, además, que la reclamación pretendía fijar responsabilidades por el cierre de la Compañía, el cual consideraron injusto e indebido. ^{21/}

17/ T. O. pág. 7.

18/ Escrito N.

19/ Escritos O., P.

20/ Véase Escrito P.

21/ Escrito P. incisos 9, 10; Escrito N. inciso 21.

A la luz de las alegaciones de las querellas, los documentos a ellas unidos y el convenio colectivo, emito a continuación las correspondientes Determinaciones de Hecho, Análisis y Conclusiones de Derecho.

DETERMINACIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Universal Labor Contractor & Consultant, Inc. y/o Preferred Personnel of P. R., Inc. era una empresa dedicada a la distribución de gasolina en Puerto Rico, utilizando empleados en dichas gestiones comerciales. ^{22/}

II.- La Unión:

La Unión de Tronquistas, Local 901, es una entidad que admite trabajadores en su matrícula para representarlos a los fines de la negociación colectiva, en este caso ante el patrono, Universal Labor Contractor & Consultant, Inc. ^{23/}

III.- Los Querellantes:

Los Sres. Nelson Tirado Lugo, Américo Irizarry y César Feliciano, entre otros, a la fecha de los hechos de estos casos eran empleados de Universal Labor Contractor & Consultant, Inc., estando afiliados a la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901. ^{24/}

^{22/} Escrito D, alegación 2.

^{23/} Escrito C, alegación 2.

^{24/} Escrito C, alegación 6.

IV.- El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero-patronales entre el patrono y la Unión se rigieron por un convenio colectivo cuya vigencia se extendía desde el 15 de septiembre de 1977 hasta el 15 de ^{25/}septiembre de 1980.

Dicho convenio colectivo contiene, entre otros los siguientes artículos:

"ARTICULO VII

SALARIOS

Sección 1: General

- (a) Los empleados recibirán sus salarios semanalmente
- (b) Los empleados recibirán salarios regulares por hora según se indica a continuación:
 - 1. Efectivo el 15 de septiembre de 1977
\$5.00 (por hora)
 - 2. Efectivo el 15 de septiembre de 1978
\$5.25 (por hora)
 - 3. Efectivo el 15 de septiembre de 1979
\$5.55 (por hora)"

"ARTICULO XV

Procedimiento de Quejas y Agravios - Arbitraje

Sección 2.

De surgir alguna queja o agravio, según definida, la misma será tramitada en la forma provista en los párrafos siguientes:

- a. Primer Paso: Cualquier empleado que se considere perjudicado por alguna acción de la Compañía, por sí, o a través del Delegado, deberá presentar su reclamación por escrito, a su Supervisor, dentro de dos (2) días laborables a partir de la fecha de tener el empleado alegadamente perjudicado conocimiento de los hechos que den lugar a dicha reclamación. El Supervisor deberá darle al empleado su

decisión por escrito dentro de los siguientes dos (2) días laborables a partir de la fecha en que se le sometió la queja. En caso de que la controversia permanezca sin resolver en este paso, se continuará la tramitación de la reclamación como se indica en el Segundo Paso siguiente.

- b. Segundo Paso: En caso de que la reclamación no haya sido arreglada satisfactoriamente en el Primer Paso, ésta estará sujeta a tramitación adicional entre el empleado y/o un representante de la Unión y un representante de la Compañía dentro de los siguientes tres (3) días laborables desde la fecha del último trámite provisto en el Paso Primero; o con el consentimiento mutuo de la Compañía y la Unión, podrá obviarse este Segundo Paso y proceder a arbitraje."

"ARTICULO XX

CONVENIOS ANTERIORES

Se entiende expresamente y se acuerda que cuando este convenio haya sido aceptado por las partes y firmado por sus representantes autorizados, el mismo reemplazará todos y cada uno de los convenios existentes o que fueran previamente formalizados entre la Compañía y cualquier Unión respecto a los empleados a los que se aplica este convenio y constituirá el Convenio total entre la Unión y la Compañía. Ninguna otra estipulación o entendimiento limitará o modificará sus términos; entendiéndose, sin embargo, que este Convenio podrá ser modificado por acuerdo mutuo, por escrito, de las partes que lo formalizan." (Énfasis suplido.)

V.- Los Hechos:

Los querellantes comenzaron a trabajar con la Compañía Preferred Personnel of P. R., Inc. para el 15 de septiembre de 1977, siendo adquiridos posteriormente por la Universal Labor Contractor & Consultant, Inc., la cual estuvo operada por la misma gerencia de la primera. ^{25/}

No hubo acuerdo escrito entre las partes a los efectos de incluir en el convenio colectivo que nos ocupa disposición alguna que constituyera garantía de empleo durante el término

de vigencia del mismo. ^{27/} El salario convenido entre éstos para el término que cubría del 15 de septiembre de 1977 al 14 de septiembre de 1978 fue de \$5.00 la hora. ^{28/}

Para enero de 1979 la Compañía cesó operaciones en Puerto Rico ^{29/} dejando cesantes a sus empleados. Al momento del cierre el patrono hizo los pagos correspondientes a sus empleados por concepto de salarios, vacaciones, licencia por enfermedad y bono de navidad. ^{30/}

La controversia en torno al cierre de operaciones de la Compañía le fue planteada al Supervisor por los empleados de la Compañía, no obteniendo respuesta sus reclamos. ^{31/} La Unión, a su vez, no atendió la reclamación hecha por los querellantes a los mismos efectos en diversas ocasiones. ^{32/}

Los querellantes radicaron cargos ante la Junta por violación al convenio colectivo contra dicha Compañía así como contra la Unión. En dichos cargos, como en las subsiguientes querellas, se alegó específicamente que se adeudaban unas cantidades a los empleados al momento del cierre de aquélla. ^{33/}

En Moción Informativa radicada el 15 de julio de 1977 por la División Legal de la Junta, ^{34/} luego de celebrada la audiencia en los casos de epígrafe, se aclaró que dichas sumas habían sido debidamente satisfechas por la Compañía querellada.

27/ Véase Exhibit I de la Junta.

28/ Exhibit I de la Junta, Artículo VII.

29/ Escrito D, alegación 7.

30/ Escrito N, inciso 17; Escrito P, inciso 8.

31/ Escrito O, pág. 5.

32/ Escrito O, pág. 5; Escrito C, inciso 9.

33/ Véase Escritos A, B, C, D.

34/ Véase Escrito N.

ANALISIS

De las anteriores Determinaciones de Hechos - basadas en las alegaciones dadas por admitidas y las declaraciones juradas prestadas por los querellantes en los casos de epígrafe- surge que el patrono no incurrió en las prácticas ilícitas imputadas, toda vez que satisfizo a sus empleados todas las cantidades adeudádales al momento del cierre, y no estaba bajo la obligación afirmativa de mantener operaciones o continuar el empleo de los aquí querellantes.

La declaración jurada prestada por el Sr. Tirado Lugo, querellante, el 14 de julio de 1981 y sometida ante esta Oficial Examinadora de forma sorpresiva, nos crea una seria preocupación sobre cómo se han desarrollado los eventos en cuestión. La aclaración de los hechos y la consiguiente explicación de que fueron producto de un mal entendido tanto la redacción y radicación de unos cargos ante la Junta como la redacción y radicación de unas querellas debe ser analizada de forma rigurosa por este organismo. Es posible que por falta de conocimiento o error involuntario ocurriera una confusión que llevara a la incorrecta presentación formal de unos cargos. Mas resulta insólito que luego del tiempo transcurrido desde la radicación de los cargos en febrero 14 de 1979 hasta el lro. de julio de 1981 los querellantes no se hayan expresado en torno a la tergiversada interpretación de unos hechos tan esenciales como los aquí considerados. Es lamentable que esto ocurriese y que, por ende, se pusiera en funcionamiento toda una maquinaria y se activara un procedimiento que ha sido costoso en recursos y tiempo para la Junta de Relaciones del Trabajo.

Entremos entonces en la consideración del planteamiento de los querellantes sobre la comisión de práctica ilícita de trabajo por el patrono, al éste haber cerrado operaciones durante el término de vigencia del convenio colectivo dejando cesantes a sus empleados.

En el ámbito federal se ha resuelto consistentemente que un convenio colectivo no garantiza la continuación de una relación patrono-empleado durante su término de vigencia, por lo cual los derechos de los obreros bajo el convenio específico no perdurarían ante el cierre de operaciones del patrono. Esto, claro, en ausencia de una disposición que específicamente limitara el derecho de la Compañía a discontinuar operaciones. Fraser v. Magic Chef-Food Giant Markets, 324 F 2d. 853; Hotel Employees, Local 237 v. Hotel Co., 374 F. Sup. 1259; Bakery Workers v. Liberty Baking Co., 242 F. Sup. 238; Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Etc. v. Helio, Etc., 434 F. Sup. 643; International Union, United Auto, Etc. v. Northern Telecom, 434 F. Sup. 331; Great Chinese American Sewing Co. v. NLRB, 99 LRRM 2347; Textile Workers v. Darlington Mfg. Co., 380 U.S. 263; J. I. Case Co. v. NLRB, 321 U. S. 332.

En Fraser, supra, la Corte de Apelaciones para el Sexto Circuito confirmó a la Corte de Distrito Federal en una acción donde los empleados intentaban recobrar los salarios que hubiesen recibido si la Compañía hubiera continuado operando a lo largo de la duración del convenio con la Unión. Alegó el apelante que bajo los términos expresos del contrato, Magic Chef estaba bajo la obligación afirmativa de permanecer en el negocio, continuar sus operaciones y el empleo de miembros de la Unión, por lo que imputaba

violación del convenio colectivo al aquélla cerrar operaciones antes de finalizar el término de vigencia del mismo. La Corte rechazó el enfoque de los empleados y resolvió que las negociaciones entre la Unión y el patrono no culminaban en un contrato de empleo. Se expresó, a tales efectos, de la siguiente forma:

"A collective bargaining agreement... does not create an employer-employee relationship nor does it guarantee the continuance of one. Employee's rights under such a contract do not survive a discontinuance of business or a termination of operations."

En el caso de International Union, supra. el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos confirma el hecho de que la cláusula de duración en el convenio colectivo no se puede interpretar, en ausencia de lenguaje específico, como una prohibición a la Compañía de trasladar sus operaciones de un lugar a otro. En esta ocasión afirmó la Corte, a la página 335:

"There is no promise in the duration clause that the plant would remain where it was for the entire three year period. Its significance is that if the plant remains open [there] for the term of the contract, the relationship between the employer and the employees, and the rights of each, will be governed by it."

En Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Supra, el Tribunal confirma la norma establecida por la Corte Suprema en el caso de Textile Workers, supra, de que un patrono tiene el derecho a cerrar su negocio, y que aun cuando tal acción fuese discriminatoria, tenía el efecto de poner fin a la relación patrono-empleado. Esto, aunque se descontinuaran las operaciones durante la vida del convenio colectivo.

Vemos entonces que la situación en el caso de autos - CA-6076 - ha sido resuelta de forma consistente en contra de una garantía de empleo adquirida a través de la firma de un convenio colectivo entre empleados y patrono, cuando no existe disposición en el mismo limitativa de la facultad que como regla general se reconoce a ésta para cesar operaciones a su mejor discreción y libre albedrío.

Hemos examinado los términos del convenio estipulado entre las partes aquí concernidas, y no hemos podido encontrar base para adjudicar una intención de garantizar a los empleados unos derechos o una seguridad de empleo extensivos más allá de la fecha del cierre de la Compañía querellada.

La cláusula de duración del convenio colectivo no contiene promesa alguna de parte de la Corporación sobre permanecer en operaciones hasta la fecha de su expiración. Tampoco en la cláusula de antigüedad podemos injertar garantía de oportunidad de empleo una vez la Compañía cesara sus operaciones. En Hotel Employees, supra, a la página 2260, el Tribunal se expresó en los siguientes términos:

"In the absence of a specific provision in the collective bargaining agreement stating that the employer could not close or terminate the employer-employee relationship at any time during the agreement, one could not be supplied by construction."

Los empleados de Universal Labor, cesanteados como resultado del cierre de dicha Compañía, no tienen derecho a recobrar los salarios que hubiesen percibido de ésta continuar operaciones en Puerto Rico. Aun cuando tal acción hubiese sido discriminatoria o por motivaciones anti-gremiales —cosa que no se alegó— no convierte la misma en

una práctica ilícita del trabajo conforme a la Ley de Relaciones del Trabajo. Se ha reconocido como derecho de un patrono el poder terminar las operaciones de su empresa, y siempre y cuando se trate de un cierre total y no uno parcial, las motivaciones al hacerlo no repercuten en la determinación de ilegalidad o de violación de convenio por el mismo. Al respecto se expresó la Corte de Apelaciones en Great Chinese American Sewing Co., supra:

"An employer may terminate his business for anti-Union reasons without violating sec. 8(a)(3), but a partial closing to chill unionism in other parts of the employer's operations is unlawful."

En los casos de autos no ha habido, como ya dijimos, alegación alguna de razones anti-gremiales en el susodicho cierre de la Compañía, por lo que no entendemos pertinente entrar en la consideración de este planteamiento de derecho.

No se desprende de los documentos que obran en autos que la Compañía ofreciera a sus empleados explicación de índole financiera o de alguna otra índole sobre el cierre de sus operaciones. Al respecto se ha resuelto que no existe obligación del patrono de hacer un descubrimiento a sus empleados de sus circunstancias financieras. A tales efectos, en el caso de Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, supra, se dijo:

"There is no obligation to do such disclosure to the employees to an arm's length transaction, where no confidential relationship exists. This is the situation in collective bargaining negotiations."

Es menester indicar que el Artículo XX del convenio colectivo sobre convenios anteriores disponía que el mismo habría de reemplazar cualquier convenio existente previamente entre la Compañía y cualquier Unión respecto a los empleados a que se aplicaba el que ahora está ante nuestra consideración. Disponía, además:

"Ninguna otra estipulación o entendimiento limitará o modificará sus términos; entendiéndose, sin embargo, que este Convenio podrá ser modificado por acuerdo mutuo, por escrito, de las partes que lo formalizan." (Énfasis suplido.)

Es decir, dicha cláusula permite alterar los términos del convenio de forma escrita. No podemos basarnos en unos acuerdos tomados entre las partes si no existe constancia ni se aportó evidencia para sostener la alegación de que había mediado una promesa del patrono a los efectos de que si se firmaba el nuevo convenio colectivo los empleados tendrían trabajo por los próximos tres años. Tampoco podemos ir contra la clara redacción del Artículo sobre cuál había de ser el alcance del convenio frente a cualquier otro formalizado anteriormente con el patrono. No pueden las partes ir contra sus propios actos luego de haber firmado y aceptado los términos y condiciones de un contrato. Las cantidades establecidas en el convenio para el término que cubría del 15 de septiembre de 1974 al 14 de septiembre de 1978 fue la de \$5.00 por hora, por lo que la Compañía cumplió con lo estrictamente acordado entre las partes, contrario a la alegación de los querellantes en relación a la violación de las disposiciones sobre salarios.^{35/}

Examinemos entonces si al no procesar la queja de los querellantes en relación al cierre de operaciones de la Compañía, incurrió la Unión en práctica ilícita del trabajo conforme a la Ley.

Resulta indisputable el hecho de que no está obligada una Unión a llevar adelante cualquier reclamo de sus miembros por improcedente o carente de mérito que sea. Se ha establecido como doctrina que "el representante de los

35/ Escrito D; alegación 8.

empleados tiene que calibrar los méritos de las causas que se le encomiendan. Si el representante opta ciegamente por luchar todos los casos, asumiendo la posición de que los empleados siempre son los héroes y el patrono siempre es el villano, se estaría socavando el sistema de la negociación colectiva porque se impediría el desarrollo del clima mutuo de respeto y confianza indispensables para el logro de la paz industrial." Primitivo Landrón, 4 DJRT 694.

Por otro lado, constituye un deber de la Unión el actuar honesta y efectivamente, sirviendo de buena fe los intereses de sus representados y sin arbitrariedad alguna tomar decisiones sobre los méritos de las quejas sometidas, según ha resuelto el Tribunal Supremo Federal. Véase Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171, 194.

En el caso de JRT v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610,^{36/} el Tribunal Supremo de Puerto Rico examinó la doctrina del "deber de justa representación de las uniones" y expresó que éstas satisfacen su responsabilidad fiduciaria actuando de forma diligente y bien intencionada respecto a la queja de sus representados. Condenó la indolencia y apatía intencional de la Unión en el caso, al encontrar un manejo perfunctorio de la queja del empleado.

En el caso de epígrafe - CA-6077 - los empleados plantearon su queja ante el supervisor de la Compañía, Sr. Luis Ramos Pérez,^{37/} permaneciendo sin resolverse ante el alegado desconocimiento de éste sobre el inminente cierre de las operaciones de la susodicha Compañía. Decidieron, entonces, recurrir ante el organismo que podía representar

^{36/} Ref. 78 CA 1980.

^{37/} Escrito O, pág. 5.

sus intereses adecuadamente: la Unión, con miras a conseguir la tramitación adicional de sus reclamos. Los querellantes expusieron su queja ante el Secretario-Tesorero de la Unión para la fecha de los hechos, Sr. Luis Enrique Pagán, ante la imposibilidad de acceso a la persona del representante de la Unión, Miguel Torres.^{38/} Luego de informado el cierre de operaciones a los trabajadores por la Compañía, éstos requirieron en varias oportunidades la ayuda de Torres o cualquier representante, resultando estas gestiones infructuosas.^{39/} Nunca tomó la Unión acción afirmativa alguna en relación a los reclamos de sus miembros.

La doctrina del "deber de justa representación de las uniones" fue desarrollada hace más de 20 años en una serie de casos que envolvían alegado discrimen racial por uniones certificadas como representantes exclusivos en las negociaciones colectivas. Véase Steele v. Louisville & N.R. Co., 323 U.S. 192; Tunstall v. Brotherhood of Locomotive Firemen, 323 U.S. 210. Bajo dicha doctrina, la autoridad del agente exclusivo para representar a todos los miembros de una unidad apropiada comprende la obligación estatutaria de servir los intereses de todos ellos sin hostilidad o discrimen hacia ninguno de ellos, de ejercer su discreción de buena fe y honestamente, y la de evitar conducta arbitraria. Ver: Vaca v. Sipes 386 U.S. 171, 177.

Al activar el proceso de quejas y agravios, como agente estatutario de los empleados, la Unión debe tomar decisiones de buena fe sobre los méritos de los reclamos particulares sometidos por sus miembros. La evidencia ante nos no

^{38/} Escrito 0, pág. 3.

^{39/} Escrito 0, pág. 5.

demuestra una acción calibradora de los méritos de la queja de los empleados querellantes en lo concerniente al cierre de operaciones de la Compañía, o un análisis concienzudo de la misma; más bien denota indolencia al ignorar los reclamos de éstos. La apatía intencional a que aludíeramos anteriormente, condenada por nuestro Tribunal Supremo en el manejo de quejas planteadas por los empleados ante la Unión se hace evidente en el caso ante nos. La total inacción de la Unión querellada ante los reclamos de los aquí querellantes va en detrimento del propósito que anima la existencia de las organizaciones obreras: representar y servir justa, diligente y responsablemente los intereses de todos sus miembros. Su status como representante exclusivo de los empleados en la negociación colectiva comprende la responsabilidad de administrar el convenio colectivo interpretando los acuerdos y ejerciendo su discreción para procesar o no las quejas de aquéllos. La negativa de una unión a actuar en el procesamiento de la queja sometídale puede estar fundamentada en la convicción de falta de mérito de la misma. Mas ciertamente "no debe ser el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que no son unionados. Sus decisiones respecto a las quejas individuales deben ser honestas y razonables. El rechazo de la queja debe haber sido sobre los méritos, en un ejercicio honesto y fundado de discreción, previa una justa y completa investigación... El agente no puede haber actuado de manera negligente." Hanslowe K., Individual Rights in Collective Labor Relations, 45 Cornell L. Q. 25, 45-52 (1959). (Enfasis suplido.)

Los empleados recurrieron a la Unión querellada como su vehículo de acceso al patrono, como el organismo con los mecanismos y conocimientos necesarios para interpretar el convenio colectivo estipulado con el patrono y vindicar en su nombre lo que ellos consideraban derechos adquiridos a través de dicho convenio en protección de sus intereses como trabajadores de la Compañía querellada. La evidencia ante nos no es indicativa de un ejercicio justo y responsable de discreción por parte de la Unión en el procesamiento de la queja sino más bien de una actitud negligente e indiferente ante los reclamos de los querellantes. La confianza de los empleados en las organizaciones obreras que los representan quedaría seriamente minada si sancionáramos actitudes como la del caso de autos.

Entendemos que a la luz de los criterios expuestos como de la doctrina del deber de justa representación de las uniones y los hechos del caso, la Unión querellada incumplió su deber fiduciario al no representar adecuada y diligentemente los intereses de los querellantes.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Universal Labor Contractor & Consultant, Inc. era una empresa dedicada a la distribución de gasolina en Puerto Rico y utilizaba empleados en dichas gestiones, constituyéndose así en "patrono" dentro del significado del Artículo 2, Sección 2 de la Ley.

II.- La Unión:

La Unión de Tronquistas, Local 901, es una entidad que admite trabajadores en su matrícula para representarlos a los fines de la negociación colectiva, en este caso ante el susodicho patrono Universal Labor, constituyéndose así en una "organización obrera" según el significado del Artículo 2, Sección 10 de la Ley.

III.- La Práctica Ilícita:

La Compañía querellada no violó las disposiciones del convenio colectivo en sus artículos VII, VIII, X y XI, referentes a salarios, licencia por enfermedad, vacaciones y bono de navidad. El cierre de operaciones durante el período de vigencia del convenio colectivo no constituyó práctica ilícita del trabajo. Por tanto, no incurrió en violación al Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, incumplió su deber de representar justa, adecuada y diligentemente a los querellantes, y violó el convenio colectivo en su Artículo XV (Procedimiento de Quejas y Agravios).

Por ende, incurrió en práctica ilícita del trabajo en el sentido del Artículo 8(2)(a) de la Ley 130 de 1945, según enmendada.

RECOMENDACION

En vista de las anteriores Determinaciones de Hecho y Conclusiones de Derecho, recomendamos la desestimación de la presente querrela contra el patrono, y que la Junta de

Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordene a la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, sus agentes, oficiales y representantes:

1.- Cesar y desistir de violar, en lo futuro, convenios colectivos negociados a beneficio de los trabajadores a quienes esta organización represente a los fines de la negociación colectiva.

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

a) Fijar en sitios visibles de sus oficinas y mantener fijado por un término de treinta (30) días consecutivos, el Aviso que se une a esta Decisión y Orden.

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

No se recomienda otra acción afirmativa por cuanto la inacción de la Unión no ocasionó pérdida de ingresos a los empleados. El Aviso recomendado a la Junta como acción disciplinaria y en el ánimo de prevenir estas prácticas en lo futuro, se hace formar parte de este Informe.

Según lo dispuesto por el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de radicación de este Informe, cualquier parte en estos casos o el abogado de la Junta podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este informe o a cualquier parte del expediente o procedimiento, y sosteniendo las mismas con un alegato. Inmediatamente después de radicar la Exposición de Excepciones y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que

lo radicare, deberá notificar a las partes en el procedimiento, quienes tendrán derecho a contestar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como dispone el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta, cualquier parte en el procedimiento que desee obtener permiso para argumentar oralmente sus objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha del recibo de copia de este informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de agosto de 1981.



Karen M. Loyola Peralta
Karen M. Loyola Peralta
Oficial Examinadora

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que en el día de hoy he enviado por correo certificado copia del Informe de la Oficial Examinadora que antecede a:

- 1.- Unión de Tronquistas de Puerto Rico
Calle del Parque #352, Pda. 23
Santurce, Puerto Rico 00908
- 2.- Sr. Nelson Tirado Lugo
P. O. Box 188
Ensenada, Puerto Rico 00647
- 3.- Universal Labor Contractor &
Consultant, Inc. y/o Preferred
Personnel of Puerto Rico, Inc.
P. O. Box 40869 - Minillas Station
Santurce, Puerto Rico 00940
- 4.- Lcdo. Luis B. Osorio Díaz
División Legal - Junta

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de Septiembre de 1981.

Ada Rosario Rivera
Ada Rosario Rivera
Secretaria Interina de la Junta

AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS

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, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS AFILIADOS QUE:

NOSOTROS, la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, agentes, oficiales y representantes, violamos los términos del convenio colectivo que fuera negociado con la Universal Labor Contractor & Consultant, Inc. y/o Preferred Personnel of Puerto Rico, Inc., a beneficio de los trabajadores comprendidos en la unidad apropiada, con vigencia del 15 de septiembre de 1977 al 15 de septiembre de 1980, particularmente en su Artículo XV (Procedimiento de Quejas y Agravios). En lo sucesivo desistiremos de incurrir en este tipo de práctica ilícita para con nuestros afiliados, a quienes esta organización representa a los fines de la negociación colectiva.

UNION DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901

Por:

Representante

Título

Fecha: _____

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