

PERLA TAXI LINE, INC y UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, AFL-CIO, Decisión Núm. 334, Caso Núm. P-2015. Resuelto el 28 de agosto de 1963.

Sr. Jorge L. Collazo, por el Patrono

Sr. Francisco Ortíz Seda, por la Peticionaria

Lic. Luis M. Rivera Pérez, por la Junta

Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN DE ELECCIONES

En virtud de una Petición para Investigación y Certificación de Representante radicada por la United Steelworkers of America, AFL-CIO, en adelante denominada la Peticionaria, en la que se alega que se ha suscitado una controversia relativa a la representación de todos los conductores de taxímetros utilizados por la corporación Perla Taxi Line, Inc., la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, ordenó la celebración de una audiencia pública, que se llevó a cabo el día 15 de agosto de 1968 ante el Lic. Miguel A. Velázquez, Oficial Examinador designado por el Presidente de la Junta.

Todas las partes estuvieron presentes en la audiencia, participaron en ésta y tuvieron amplia oportunidad de presentar toda la evidencia oral y documental que creyeron pertinente para sostener sus respectivos contenciones.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia y, como encuentra que nos se ha cometido error perjudicial alguno, por la presente las confirma.

A base del expediente completo del caso, la Junta hace las siguientes

Conclusiones De Hecho

1- El Patrono:

Perla Taxi Line, Inc. es una corporación doméstica que se dedica al negocio de transportation de pasajeros en la ciudad de Ponce, Puerto Rico, para lo cual utiliza los servicios de empleados y, es, por tanto un patrono dentro del

significado del Artículo 2, Inciso 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II. La Organización Obrera:

La United Steelworkers of America, AFL-CIO admite en su matrícula a empleados del patrono, y es, por tanto, una organización obrera dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III. La Unidad Apropiada:

A. Alcance (Scope) de la Unidad:

La Peticionaria alega que la unidad apropiada a los fines de la negociación colectiva incluye:

Todos los conductores de taxímetros utilizados por el patrono en su negocio Perla Taxi; y excluye: Ejecutivos, administradores, supervisores, personal de oficina y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

El historial revela que el negocio del patrono está dividido en tres departamentos, a saber:

1. Oficina---Localizada en la Calle Comercio Núm. 51 en Ponce Puerto Rico. Allí trabaja el gerente de la empresa, quien está a cargo de las labores administrativas de la corporación.

2. Garaje---Localizado en el mismo sitio donde está radicada la oficina. En el garaje se reparan y se mantiene los vehículos utilizados por la corporación. En el garaje trabajan tres (3) personas: un mecánico, un ayudante de mecánico y un "utility man".

3. Stand---Localizado en la calle Mayol Núm. 15 de Ponce, Puerto Rico. Hay un empleado en cada uno de los tres turnos. Atiende las llamadas telefónicas de los usuarios y despachan los taxímetros. Los choferes los consideran supervisores. Es ante ellos ante quienes los choferes se presentan cuando llegan al "stand". A ellos se dirigen cuando van a abandonar el "stand" por alguna razón.

La Peticionaria alega que es apropiada una unidad compuesta exclusivamente por conductores de taxímetros. En ocasiones anteriores hemos resuelto que los conductores de taxímetros pueden constituir una unidad apropiada a los fines

formaban la directiva de la Local 395, afiliada a la Office Employees International Union, AFL-CIO, a excepción del vicepresidente.

La nueva organización obrera independiente constituida por mayoría de votos en la asamblea a la que hemos aludido, notificó al patrono y a la Internacional, el acuerdo de desafiliación y reclamó ser el representante de la mayoría de los empleados del patrono en la unidad para la cual se había negociado el convenio colectivo. Reclamó, además, el derecho a continuar la administración del convenio en vigor.

El representante de la Office Employees International Union, AFL-CIO, en Puerto Rico, signataria del convenio colectivo vigente, en unión a la Local 395, reclamó ante el patrono que la Internacional continuaba siendo el representante certificado por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y que por tanto, era ella la que tenía derecho a la administración del convenio vigente en representación de los empleados en la unidad apropiada.

Ante los reclamos conflictivos de las dos organizaciones obreras que alegan representar a sus empleados, el patrono optó por no reconocer a ninguna de ellas, y radicó ante nos la petición en el caso del epígrafe. El patrono ha venido descontando y reteniendo las cuotas que autoriza el convenio colectivo, y cumpliendo con las cláusulas que no tienen que ver con la representación de los empleados, hasta tanto la Junta resuelva la alegada controversia.

A base de las circunstancias extraordinarias que concurren en este caso, concluimos que el patrono abriga dudas razonables de quién sea el representante de la mayoría de sus empleados en estos momentos, y, por tanto, el convenio colectivo vigente que expira el día 30 de junio de 1965, no constituye impedimento para la celebración de unas elecciones. La votación en este caso tendrá el propósito de identificar la unión que representará a los empleados en la administración del convenio colectivo vigente hasta su expiración; por lo cual la papeleta sólo tendrá dos encasillados, uno para cada una de las uniones en controversia.

La certificación que se otorgue a la organización obrera que seleccionen los trabajadores como representante colectivo, será para administrar el convenio colectivo vigente desde la fecha de la certificación hasta su expiración el 30 de junio de 1965, y negociar colectivamente términos y condiciones de empleo en relación con las clasificaciones incluidas en la unidad apropiada que se indican en el apartado III, las cuales no están cubiertas por el convenio colectivo en vigor actualmente.

ORDEN DE ELECCION

De acuerdo con la autoridad conferida a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por el Artículo 5, Sección 3 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y de conformidad con el Artículo III, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta, POR LA PRESENTE SE ORDENA que, como parte de la investigación para determinar el representante a los fines de la administración del convenio colectivo actualmente en vigor hasta su expiración, y para negociar colectivamente términos y condiciones de empleo en relación con las clasificaciones que se han incluido en la unidad apropiada no cubiertas por el convenio colectivo en vigor, se conduzca tan pronto sea posible una elección por votación secreta bajo la dirección del Jefe Examinador de la Junta, actuando como Agente de ésta, quien, sujeto a las disposiciones del Artículo 3, Sección 2 del Reglamento Núm. 2, determinará la fecha, sitio y demás condiciones en que se celebrará dicha elección.

SE ORDENA, ADEMÁS, que los empleados con derecho a participar en esta elección serán los que aparecen trabajando para el patrono en la nómina que seleccione el Jefe Examinador, la cual deberá representar un período normal de operaciones, incluidos los empleados que no aparecieren en dicha nómina bien por enfermedad o por estar de vacaciones, pero excluidos los que desde entonces hayan renunciado o abandonado su empleo y que no hayan sido reempleados antes de la fecha de la elección, para determinar si dichos empleados desean estar representados en la unidad apropiada que se menciona en el Apartado III de esta Decisión y Orden de Elecciones por la Unión de Empleados de la Compañía de Fomento Industrial (Independiente) o por la Unión de Empleados de la Compañía de Fomento Industrial, Local 395 Afiliada a la Office Employees International Union, AFL-CIO.

El Jefe Examinador certificará a la Junta el resultado de la elección.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de agosto de 1963.

(Fdo.) Antonio J. Colorado
Presidente

(Fdo.) Alfredo Nazario
Miembro Asociado

El Miembro Asociado Lic. Liberto Ramos López Participó en la consideración de esta decisión y orden, aunque no estuvo presente en el momento de su aprobación.

DECISION Y ORDEN DE ELECCIONES SUPLEMENTARIA

El 28 de agosto de 1963, esta Junta emitió su Decisión y Orden Núm. 333 en el caso del epígrafe. En dicha Decisión y Orden, y haciendo referencia a la Decisión y Orden Núm. 332, emitida en esa misma fecha, esta Junta concluyó que la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, el Festival Casals, Inc., y la Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc., eran un solo patrono dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La Junta concluyó, además, que existía una controversia relativa a la representación de los empleados del patrono y ordenó, como parte de la investigación para la determinación de representantes, la celebración de una elección por voto secreto, entre los empleados comprendidos en la siguiente unidad apropiada:

"Todos los empleados de oficina utilizados por la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, el Festival Casals, Inc., y la Zona Libre de Comercio Extranjero, Inc., incluidos los mensajeros, choferes, ascensoristas, conserjes, delineantes, utility men, analistas de procedimiento, fotógrafos, auditores, técnicos de laboratorio, agrimensores, investigador de títulos, analistas de planificación, analistas financieros, la registradora, la bibliotecaria, la oficinista administrativa, la secretaria musical, encargada de Relaciones Públicas, contadores; Excluidos: los ejecutivos, administradores, mayordomos, supervisores, celador, secretaria estenógrafa II del Jefe de Personal, secretaria estenógrafa I de la oficina del Contralor, encargado de correos, encargado del archivo, contadores IV, inspectores de bienes raíces, jardineros y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

Posteriormente, y a solicitud de las partes, la Junta ordenó la reapertura de la audiencia, con el siguiente propósito:

1. Recibir prueba adicional a los fines de demostrar que la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, el Festival Casals, Inc., y la Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc., son patronos separados e independientes.

2. Recibir información adicional, con el fin de clarificar la unidad apropiada, sobre las siguientes clasificaciones de empleo:- las dos Secretarías y la Ayudante Administrativa del Presidente y Administrador General; las dos Secretarías Administrativas I en la Oficina del Secretario y Asesor Legal; Técnicos (otros técnicos que no son de laboratorio); Administradora de Récord; Secretaria Musical, dos choferes del Presidente y Administrador General; Encargado de Relaciones Públicas, Auditores; Analistas Financieros; Analistas de Procedimiento; Analista de Planificación; Registradora, Bibliotecaria, Oficinista Administrativa del Festival Casals y de la Orquesta Sinfónica.

Las vistas se celebraron ante un Oficial Examinador designado por el Presidente de la Junta. Todas las partes estuvieron presentes, participaron en las vistas y tuvieron amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental que creyeron pertinente para sostener sus respectivas contenciones.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante las audiencias y, como encuentra que no se ha cometido error perjudicial alguno, por la presente, las confirma. A base del historial completo del caso la Junta hace las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- Los Patronos:

El 28 de agosto de 1963, la Junta emitió su Decisión y Orden Núm. 332 en la cual concluyó que la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, el Festival Casals, Inc., eran un solo patrono dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y debían por tanto, ser considerados como tal a los fines de la negociación colectiva.

El 18 de octubre de 1963, la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico radicó ante la Junta una Moción de Reconsideración y Solicitud de Reapertura, en la que solicita la reapertura de la audiencia para someter prueba adicional a fin de demostrar que la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, el Festival Casals, Inc., y la Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc., son patronos separados e independientes.

En la reapertura de la audiencia, ordenada por la Junta, la Compañía de Fomento Industrial, por medio de su representante legal alegó que las tres entidades fueron creadas con fines y objetivos distintos.

La Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico fue creada con el fin de demostrar a los inversionistas las posibilidades de establecer nuevas industrias en Puerto Rico. Tiene también como objetivo ayudar económicamente a industrias ya establecidas. La Compañía puede llevar a cabo sus objetivos mediante la inversión en acciones de las industrias que solicitan su ayuda, o mediante acción directa, creando corporaciones al amparo de la Ley de Corporaciones Privadas de Puerto Rico. Bajo esta Ley, la Compañía de Fomento Industrial creó, en el pasado, la Fábrica de Cemento, la Fábrica de Cerámica, la de Papel, la de Cristal, y, recientemente, el Festival Casals, Inc. y la Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc.

Tanto el Festival Casals, Inc. como la Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc., son corporaciones organizadas bajo la Ley de Corporaciones Públicas de Puerto Rico. El único accionista, en ambas corporaciones, es la Compañía de Fomento Industrial.

El Festival Casals, Inc. tiene como fin la promoción de la música clásica en Puerto Rico. Para cumplir con su objetivo el Festival Casals, Inc. realiza tres gestiones principales, a saber: organización de una serie de conciertos anuales, organización de una Orquesta Sinfónica, y organización y administración del Conservatorio de Música.

La Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc. tiene como objetivo alentar el desarrollo de operaciones industriales en la Zona de Mayagüez, de suerte que se pueda elaborar en el territorio del país materia prima importada del extranjero.

En el pasado, todas esas entidades creadas por la Compañía de Fomento Industrial al amparo de la Ley de Corporaciones Públicas de Puerto Rico, funcionaban como patronos separados a todos los efectos, incluso el de la negociación de convenios colectivos.

Es de conocimiento oficial de esta Junta que, tanto la Puerto Rico Cement Corp., como la Fábrica de Cerámica, la de Cristal y la de Papel, negociaban sus propios convenios colectivos como patronos separados e independientes, y en ningún momento, en ninguno de dichos convenios se incluyó a los empleados de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico.

Estos dos argumentos de por sí, los distintos fines para los cuales fueron creadas las tres entidades y el historial de negociación colectiva son suficientes para que alteremos nuestra conclusión original en la que determinamos que todas las cor-

poraciones debían considerarse como un solo patrono a los fines de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Por lo tanto, tenemos que revocar nuestra conclusión original y concluir, como concluimos, que la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, Inc., el Festival Casals, Inc. y la Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc., son tres patronos separados e independientes a los fines de la negociación colectiva.

II.- Las Unidades Apropriadas:

Habiendo concluído que la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, el Festival Casals, Inc., y la Zona Libre de Comercio Extranjero de Puerto Rico, Inc., son tres patronos separados e independientes dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se impone forzosamente una revisión en cuanto a la unidad apropiada determinada en nuestra Decisión y Orden Núm. 333.

Debe aprovecharse la oportunidad para clarificar el status de ciertas clasificaciones de empleo sobre las cuales se ofreció información adicional en el transcurso de las vistas.

A- Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico

Durante la audiencia, las partes estipularon que las siguientes clasificaciones debían ser excluidas de la unidad apropiada:

- a) las dos secretarias y la ayudante administrativa del Presidente y Administrador General.
- b) las dos secretarias administrativas I en la oficina del Secretario y Asesor Legal.
- c) el técnico de personal.
- d) la administradora de récords.

1- Los choferes del Presidente y Administrador General:

El Patrono alega que estos dos (2) choferes deben ser excluidos de la unidad apropiada porque son empleados confidenciales. En apoyo de su posición aduce las siguientes razones:

- a) que se enteran de conversaciones obrero-patronales
- b) que se gozan de la absoluta confianza del ejecutivo

c) que son prácticamente miembros de la familia y se enteren de asuntos oficiales y personales del ejecutivo

Alega el patrono, además, que el horario de trabajo de estos dos (2) choferes es distinto al de los demás empleados, especialmente de los demás choferes incluidos en la unidad apropiada.

De la prueba surge que estos choferes cobran sus haberes quincenalmente, por cheque, al igual que todos los demás empleados. Se les pagan las horas extras trabajadas. Informan sobre la asistencia. Usan uniformes con la identificación de Fomento Industrial, al igual que otros empleados. En su ausencia son sustituidos por choferes incluidos en la unidad apropiada.

El hecho de que estos choferes se enteren de las conversaciones obrero-patronales, que gocen de la absoluta confianza del ejecutivo y que se les considere como miembros de la familia, no hace de ellos empleados confidenciales dentro del significado atribuido a la palabra confidencial por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La prueba aportada durante el transcurso de las vistas en nada altera nuestra conclusión original y, por lo tanto ratificamos nuestra conclusión en el sentido de que los choferes del Presidente y Administrador General deben estar incluidos en la unidad apropiada.

2.- Los analistas financieros:

Los empleados en esta clasificación analizan la situación financiera de las empresas que solicitan ayuda de la Compañía, y evalúan la importancia de las mismas para la economía del país. La Compañía los clasifica como Analista Financiero I, II y III.

El Analista Financiero III asigna trabajo al Analista Financiero II y I. Debido a que es un trabajo complicado y difícil, el Analista Financiero III le ayuda a los demás analistas financieros.

Los analistas financieros cuentan, además, con los servicios de oficinistas estenógrafas que les preparan los trabajos a maquinilla y tienen el deber de cotejar esos trabajos en cuanto a correcciones, etc.

Estos analistas financieros pertenecen a la Sección de Analistas Financieros, a cuyo cargo está una persona clasificada como "Financial Analyst

Supervisor". Sobre el "Financial Analyst Supervisor" recae la labor de supervisar tanto a los analistas financieros como a las oficinistas estenógrafas.

La Compañía alega que los Analistas financieros deben estar excluidos de la unidad apropiada por considerarlos supervisores. No estamos de acuerdo.

El historial demuestra que los analistas financieros pertenecen a la Sección de Analistas Financieros que está bajo la supervisión de un "Financial Analyst Supervisor", quien supervisa, además, a aquellos empleados de oficinas asignados a trabajar en esa Sección.

El hecho de que el Analista III le asigne trabajo a los analistas II y I, no convierte de por sí al analista III en supervisor.

El hecho de que los analistas financieros asignen trabajo al personal de oficina tampoco los convierte en supervisores.

Debe recordarse que los analistas financieros no tienen poder para emplear, despedir, ascender o disciplinar a ningún empleado. Y debe recordarse, además, que el personal de oficina adscrito a esa Sección de Analistas Financieros cae bajo las disposiciones del convenio colectivo en vigor, y que sus ascensos, despidos, salarios y condiciones de trabajos están cubiertos por las disposiciones del convenio.

Ratificamos, por tanto, nuestra conclusión original de que los analistas financieros deben estar incluidos en la unidad apropiada de negociación colectiva.

3. Analista de Planificación:

Hay dos plazas de analistas de planificación en la empresa, uno clasificado como Analista I y el otro como Analista II.

Sus deberes consisten en aplicar métodos de planificación en la formulación de programas y la construcción de edificios y urbanizaciones industriales. Realizan los estudios correspondientes.

Se les asigna el trabajo en forma general y desarrollan sus propios métodos y procedimiento de trabajo la recopilación y análisis de datos.

Para el 1^{ro} de octubre de 1963, la sección a la que pertenecen estos analistas fue reorganizada y se nombró un jefe con el título de "Head Planning

Tech. Supervisor". Bajo ese jefe trabajan los dos analistas de planificación al igual que el "Statistical Clerk III" y el "Statistical Clerk I".

La Compañía sostiene que los analistas de planificación son supervisores ya que supervisan la labor de los "statistical clerks". Sobre este aspecto la prueba que obra en el historial es contradictoria.

Las Uniones comprendidas alegan que los analistas de planificación son empleados dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Sostienen que el "Head Planning Tech. Supervisor" es la única clasificación y que, de hecho supervisa, tanto a los analistas de planificación como a los "statistical clerks." Ofrecieron el testimonio del Sr. Fermín A. Colón, quien desde hace varios años ocupa el puesto de "statistical clerk III" y quien ha desempeñado interinamente las funciones de analista de planificación.

De la prueba ofrecida por la Compañía se desprende que los analistas reclutan, dirigen y supervisan la labor de cierto personal conocido como entrevistadores (interviewers). Estos entrevistadores son personal temporero cuyo trabajo consiste en recopilar ciertos datos para la labor de los analistas de planificación. Se les paga por hora y se les emplea por un tiempo determinado. Tan pronto termina el estudio, cesan en su empleo. Son pocas o ningunas las posibilidades de que un entrevistador trabaje en más de un proyecto.

Estos entrevistadores no son nombrados por los analistas de planificación y sí por el ejecutivo.

Los analistas de planificación no participan en la formulación de la política obrero-patronal.

La Compañía sostiene que los analistas de planificación deben quedar excluidos de la unidad apropiada por ser supervisores. Tampoco estamos de acuerdo.

El historial demuestra que la Sección a la cual están adscritos los analistas de planificación está a cargo de un jefe con la clasificación de "Head Planning Tech. Supervisor". Bajo la dirección y supervisión de este jefe, trabajan los analistas financieros y las dos oficinistas de estadísticas asignados a esa Sección.

El hecho de que el analista de planificación pueda asignarle trabajo a los oficinistas de estadísticas, no hace de por sí, y sin ningún otro poder de supervisión, supervisores a estos analistas.

Debe recordarse que los analistas de planificación no tienen poder para emplear, despedir, ascender, o disciplinar a estos oficinistas. También debe recordarse que estos oficinistas caen bajo las disposiciones del convenio colectivo en vigor.

En cuanto a los entrevistadores, el historial demuestra que éstos se emplean sólo cuando surge una necesidad, y que tan pronto ésta desaparece, cesan en su trabajo. A pesar de que trabajan para el analista de planificación y bajo su dirección, éste no tiene poder para nombrarlos. No creemos que el dirigir el trabajo de los entrevistadores convierta al analista en supervisor.

Debemos, pues, ratificar nuestra decisión anterior de incluir a los analistas de planificación dentro de la unidad apropiada de negociación colectiva.

A base de los hechos anteriormente expuestos, concluimos que los choferes del Presidente y el Administrador General, los analistas financieros y el analista de planificación, deben estar incluidos en la unidad apropiada de los empleados de oficina.

4.- Auditores:

La Compañía sostiene que los auditores son administradores que trabajan en íntima relación con la gerencia. Como parte de sus deberes ellos determinan la razonabilidad y propiedad de los desembolsos de los fondos de la Compañía, hacen recomendaciones a la gerencia con respecto a cambios en los procedimientos y a la acción a tomarse para la corrección de fallas, omisiones y deficiencias encontradas en el curso de sus investigaciones. Constatan la veracidad de los inventarios. Evalúan si los almacenes están trabajando eficientemente y en forma económica. Esto puede aparejar recomendaciones en cuanto a consolidación y eliminación de almacenes, lo cual puede resultar en la eliminación o adición de plazas. Si al hacer la intervención en los inventarios, se encuentran deficiencias, el auditor puede hacer las recomendaciones pertinentes para corregirlas, incluso despido del personal, acción en los tribunales, reembolso de fondos, etc. Estas recomendaciones pueden afectar tanto al personal unionado como al no unionado.

Tiene acceso a todos los archivos de la Compañía, incluyendo aquellos relacionados con el personal unionado y con los convenios colectivos.

No han hecho intervención alguna, hasta la fecha, en cuanto a asuntos obrero-patronales.

Tienen horas fijas de trabajo, al igual que el resto del personal. No cobran por las horas extras trabajadas.

Requisito académico: graduado de colegio, especialización en Administración Comercial con concentración en contabilidad.

5.- Analista de Procedimientos

El analista de procedimientos realiza trabajo altamente especializado en la formulación de normas y reglamentos administrativos y en el diseño de sistemas. Asesora a la gerencia y hace recomendaciones sobre el establecimiento de normas de personal, reglamentos de viaje, pago de dietas, reglamentos de estudio, de compras y de sistemas de contabilidad. Prepara, revisa y hace recomendaciones sobre la adopción de reglamentos de personal y vela porque dicho reglamento una vez aprobado se ponga en práctica. Dicho reglamento puede afectar a todo el personal de la Compañía, unionado o no. Para realizar su trabajo, tiene acceso a todos los archivos de la Compañía, incluso a los archivos confidenciales.

No tiene personal bajo su dirección.

La Compañía alega que el analista de procedimientos es un administrador ya que trabaja íntimamente con la gerencia y que es con ellos con quienes discute directamente sus observaciones, conclusiones y recomendaciones.

El hecho de que tanto los auditores como el analista de procedimientos tengan acceso a esos archivos confidenciales de la Compañía, los hace, a nuestro modo de ver, empleados confidenciales. Por tanto, revocamos nuestra conclusión original y concluimos que los auditores y el analista de procedimientos deben quedar excluidos de la unidad apropiada.

Por tanto, concluimos que la unidad apropiada de negociación colectiva en el caso de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, debe ser la siguiente:

"Todos los empleados de oficina utilizados por la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, incluidos mensajeros, choferes, los dos choferes del Presidente y Administrador General, ascensoristas, conserjes, delineantes, "utility men", fotógrafos, técnicos de laboratorio, contadores, agrimensores, investigador de

títulos, analista de planificación, analistas financieros; excluidos: ejecutivos, administradores, auditores, analista de procedimientos, supervisores, celador, las dos secretarías y la ayudante administrativa del Presidente y Administrador General, las dos secretarías administrativas I en la oficina del Secretario y Asesor Legal, el técnico de personal, secretaria estenógrafa II del Jefe de Personal, secretaria administrativa I de la oficina del Contralor, encargado de correos, el técnico de personal, la administradora de récords, encargado del archivo, contadores IV, inspectores de bienes raíces y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

B. Festival Casals, Inc.

Antes de empezar a discutir la unidad apropiada en este caso conviene hacer una enumeración de las clasificaciones de empleo que encontramos en las distintas actividades de este patrono.

La organización del Festival Casals tiene un Presidente, un Vicepresidente, un Tesorero, un Ayudante Administrativo, un Encargado de Relaciones Públicas, una Secretaria Administrativa, una Secretaria Musical y un Contador. Además hay una oficinista Estenógrafa que trabaja a las órdenes de la Encargada de Relaciones Públicas.

El Conservatorio de Música cuenta con un Decano de Administración, un Decano de Estudio, un Oficial Administrativo, una Registradora, una Bibliotecaria, una Oficinista Administrativa, un conserje y dos obreros.

Las partes estipularon que la Secretaria Musical, cuya oficina radica en Nueva York, y la encargada de Relaciones Públicas debían ser excluidas de la unidad apropiada.

1. Registradora:

Trabaja para el Conservatorio de Música. Está a cargo de los récords académicos de los estudiantes, hace la matrícula en cada término escolar y expide las certificaciones sobre los cursos de los estudiantes. Al hacer las matrículas cuenta con la ayuda del personal del conservatorio. Lo dirige y supervisa durante ese corto tiempo.

de la negociación colectiva. 1/ No se ha aportado argumento alguno que nos induzca a desechar dicho precedente. Por tanto, concluimos que el gerente de la oficina, el mecánico, el ayudante de mecánico y el "utility man" empleados en el Garaje y los tres (3) empleados en el "stand" están excluidos en la unidad apropiada.

B. Composición de la Unidad:

La Peticionaria sostiene que los conductores de taxímetros son empleados del patrono. El patrono insiste en que los conductores de taxímetro no son empleados bajo la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Surge el historial que el patrono posee una franquicia expedida por la Comisión de Servicio Público para operar taxímetros en Ponce. El patrono utiliza veinte (20) taxímetros para rendir el servicio. El patrono es dueño de trece (13) de los veinte (20) taxímetros. El patrono arrienda los trece (13) vehículos que posee a los conductores. El canon de arrendamiento diario para estos automóviles varía según el año y modelo, la condición mecánica y de carrocería y el equipo instalado en el vehículo. Los choferes de los vehículos arrendado pagan la gasolina, pero no el aceite.

El patrono utiliza, los servicios de siete (7) choferes que son dueños de sus propios vehículos. Estos aportan a su empleo con el patrono instrumento de trabajo o sea, el vehículo cosa que los iguala con todo otro operario empleado, carpintero, electricista que aportara a su empleo sus instrumentos de trabajo. Los choferes propietarios de vehículos utilizan, a cambio de un canon diario, las facilidades del "Stand". El patrono opera el "stand" desde las 7:00 A.M. a 11:30 P.M. Para cumplir con el horario del "stand", el patrono divide el número de carros por turnos. Todos los choferes--arrendatarios y dueños---tienen que presentarse al "Stand" y desde allí salen a prestar servicios conforme lo ordene el despachador. Tan pronto rinde el servicio asignado, el conductor regresa al "Stand" a hacer turno.

Los choferes que utilizan vehículos del patrono están sujetos a reglas impuestas por éste y si no las cumplen se exponen a ser despedidos. Ejemplos de las reglas que podemos citar: la prohibición del uso de bebidas alcohólicas mientras el taxímetro está en turno; el conductor no puede subarrendar el vehículo; todos los vehículos tienen que estar pintados de la misma manera. A este grupo de empleados el Patrono les ha concedido una serie de beneficios marginales, entre otros:

1/ Four Brothers Corporation, D-201 (1959)

el pago de primas fijadas por el Fondo de Seguro del Estado, pago del Seguro por Desempleo, del Seguro Choferil, del Seguro Social Federal, Seguro contra Accidentes, ciertos préstamos personales, etc.

Los choferes que poseen vehículos se presentan al "Stand" a la hora que les señala el patrono y están sujetos a despido en caso de infracción a las reglas. También reciben beneficios marginales, entre ellos: pago de tabillas, seguro contra daños a la propiedad, el uso del "Stand" y de los servicios de los empleados de oficina, reparaciones a créditos, préstamos personales sin intereses.

Debemos resolver si los choferes incluidos en ambos grupos son "empleados" dentro del significado del Artículo 2, Sección 3 de la Ley.

El criterio utilizado tanto por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico 2/ como por nosotros 3/ para resolver problemas de este tipo es el "alcance del control" ejercitado por el patrono sobre el empleado.

La prueba ofrecida en este caso demuestra que el patrono mantiene una supervisión efectiva tanto sobre la conducta de los choferes a quienes les arrienda taxímetros como sobre la conducta de los choferes que poseen los vehículos con los cuales trabajan; que impone a todos medidas disciplinarias; que todos los choferes reciben órdenes de los empleados del "Stand" de la empresa; que los vehículos transitan por razón de una franquicia otorgada al patrono por la Comisión de Servicio Público; que el patrono establece turnos de labor diaria.

Los factores enumerados anteriormente nos hacen concluir que todos los choferes utilizados por el patrono son empleados dentro del significado de la Ley.

A base de los hechos anteriores concluimos que la unidad apropiada en este caso es la siguiente:

"Todos los conductores de taxímetros utilizados por el patrono en su negocio Perla Taxi Line, Inc. Excluidos: Ejecutivos, administradores, supervisores, personal de oficina, mecánico, ayudante de mecánico, "utility man", empleados del "Stand" y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto."

2/ Mariani v. Christy, 73 DPR 783 (1952).

3/ Buena Vista Dairy, Inc. D-174 (1957); Four Brothers Corporation, D-201 (1959).

IV La Controversia de Representación:

El 19 de junio de 1963 la United Steelworkers of America, AFL-CIO radicó la petición en el caso del epígrafe. El patrono ha rehusado reconocerla. En vista de dicha negativa, concluimos que se ha suscitado una controversia relativa a la representación de todos los conductores de taxímetros empleados por el patrono Perla Taxi Line, Inc.

V Determinación de Representantes:

En vista de que se ha suscitado una controversia relativa a la representación, creemos apropiado ordenar la celebración de una elección para resolverla.

ORDEN DE ELECCION

De acuerdo con la autoridad conferida a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por el Artículo 5, Sección 3, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y de conformidad con el Artículo III, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta, POR LA PRESENTE SE ORDENA que como parte de la investigación para determinar el representante a los fines de la negociación colectiva de todos los conductores de taxímetros utilizados por el patrono Perla Taxi Line, Inc., se conduzca una elección por votación secreta tan pronto sea posible bajo la dirección del Jefe Examinador de la Junta, actuando como Agente de ésta, quien sujeto a las disposiciones del Art. 3, Sección 2 del Reglamento Núm. 2, determinará la fecha, sitio y demás condiciones en que se celebrará dicha elección.

SE ORDENA ADEMAS, que los empleados con derecho a participar en esta elección serán los que aparezcan trabajando para el patrono Perla Taxi Line, Inc. en la nómina que selecciona el Jefe Examinador, la cual deberá representar un período normal de operaciones, incluso los empleados que no aparecieren en dicha nómina bien por enfermedad o por estar de vacaciones, pero excluidos los empleados que desde entonces hayan renunciado a abandonado su empleo y que no hayan sido reemplazados antes de la fecha de la elección, para determinar si dichos empleados desean estar representados en la unidad apropiada que se describe en el Apartado III de esta Decisión y Orden de Elecciones por la United Steelworkers of America, AFL-CIO o por ninguna organización obrera.

El Jefe Examinador certificará a la Junta el resultado de la elección.

El Miembro Asociado, Lic. Liberto Ramos López, no participó en la consideración y aprobación de esta decisión y orden.

DECISION Y ORDEN SUPLEMENTARIA
DESENTIMANDO LA PETICION

La United Steelworkers of America, AFL-CIO, radicó una Petición para Investigación y Certificación de Representante en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en la cual alegaba que había surgido una controversia relativa a la representación entre los empleados utilizados por el patrono Perla Taxi Line, Inc. La Junta celebró una audiencia pública en torno a la referida petición y ordenó una elección secreta entre los empleados del patrono. Esta se llevó a cabo el 26 de septiembre de 1963 en la oficina del negocio localizada en calle Mayol Núm.15 de la ciudad de Ponce, Puerto Rico. La misma se ordenó con el propósito de determinar si los referidos empleados deseaban o no estar representados a los fines de la negociación colectiva por la United Steelworkers of America, AFL-CIO.

Los votantes con derecho a participar en las elecciones eran los que figuraban trabajando para el patrono en la nómina de pago comprendida entre el 8 y el 14 de septiembre de 1963, incluidos los empleados que no aparecían en dicha nómina bien por enfermedad o por estar de vacaciones, pero excluido cualquier empleado que desde entonces hubiese renunciado o abandonando su empleo, o hubiese sido despedido por justa causa y que no hubiese sido empleado antes de la fecha de la elección.

De conformidad con la Orden de la Elección, el 26 de septiembre de 1963 se celebró ésta bajo la dirección y supervisión del Jefe Examinador de la Junta. El resultado de la misma según se desprende de la Hoja de Cotejo de Votos, copia de la cual se entregó a las partes, es la siguientes:

1.	Número de votantes elegibles	21
2.	Votos válidos contados	10
3.	Votos a favor de la United Steelworkers of America, AFL-CIO	2
4.	Votos en contra de la unión participante	8
5.	Votos recusados	1
6.	Votos nulos	2

Como el voto recusado no afectó el resultado de la elección no fue necesario ordenar una investigación sobre el mismo.

Entendemos que no existe al presente controversia de representación alguna entre los empleados del patrono en este caso, ya que éstos han expresado su deseo de no estar representados a los fines de la negociación colectiva por la United Steelworkers of America, AFL-CIO.

ORDEN

A base del expediente completo del caso y del resultado de la elección, por la presente ordenamos que la Petición para Investigación y Certificación de Representantes en el caso del epígrafe sea, como por la presente es, desestimada.