

AIRPORT LIMOUSINE SERVICE, INC. y SINDICATO DE TRABAJADORES PACKINGHOUSE, AFL-CIO, Decisión Núm. 311, Caso Núm. CA-2707. Resuelto en 13 de febrero de 1963.

- Lic. Fernando Acevedo Negrón, por el Patrono Querrellado
- Lic. J.F. Rodríguez, por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico
- Lic. Francisco Aponte Pérez, Oficial Examinador

#### DECISION Y ORDEN

El Oficial Examinador, Lic. Francisco Aponte Pérez, sometió su Informe a la Junta en el caso del epígrafe, concluyendo que Airport Limousine Service, Inc. había incurrido y estaba incurriendo en ciertas prácticas ilícitas de trabajo y recomendando que cesara y desistiera de las mismas y tomara determinada acción afirmativa, según se expone en la copia de dicho Informe, que se hace formar parte de esta Decisión y Orden. Al Informe presentó la Querrellada, un escrito de excepciones.

La Junta ha considerado el Informe, las excepciones presentadas por la Querrellada, y el expediente del caso, y por la presente confirma confirma las resoluciones, conclusiones y recomendaciones del Oficial Examinador, con las adiciones y modificaciones que se exponen a contación:

#### I

Las conclusiones de hecho deben quedar modificadas como sigue:

1. Francisco Torres estaba presente, o en los alrededores de la oficina o "counter" de la Querrellada, cuando Rodríguez Mena recibió el telegrama.
2. Rodríguez Mena, luego de leer el telegrama, se lo tiró a Torres diciéndole "esta es tu obra", y llamándolo "Hoffista".
3. En la noche del 4 de mayo, Rodríguez Mena le llevó el telegrama al Presidente de la Querrellada, Richard Reyes; y esa misma noche acordaron citar para una reunión de los empleados

a celebrarse el día siguiente.

4. Excepto Rubén Díaz, todos los empleados comenzaron a trabajar con la compañía desde que comenzó a operar el negocio. Por consiguiente, a excepción de Díaz todos tenían la misma "antigüedad".

La participación de Lucas Acosta en el movimiento gremial de los empleados se limitó a firmar la tarjeta de la unión y decirle a Rubén Díaz que llenara la tarjeta.

6. Lucas Acosta declaró que algunos compañeros (Román y Díaz) le habían dicho que quizás lo llamen de nuevo a trabajar con la compañía.

## II

La División Legal de la Junta imputó a la Querrellada que a consecuencia de haber despedido por cuestiones gremiales a los empleados Francisco Torres, Lucas Acosta y Daramid Dávila, incurrió en prácticas ilícitas del trabajo según los Incisos (1) (a) y (1) (c) del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Al igual que el Oficial Examinador estamos convencidos que de la prueba no se desprende que lo que motivara los despidos de Acosta y Dávila fuera la conducta gremial de ellos.

Por otra parte llegamos a la conclusión de que Francisco Torres fue despedido por motivos gremiales. Las circunstancias particulares del caso así lo demuestran.

En resumen, considerando que el despido de Francisco Torres fue por motivos gremiales, concluimos que la Querrellada incurrió en prácticas ilícitas de trabajo, según el significado del Artículo 8 de la Ley, en sus Incisos (1) (a) y (1) (c). En cuanto a la imputación de que los despidos de Lucas Acosta y Daramid Dávila se hicieron por motivos gremiales, consideramos que no procede, y en consecuencia se desestima la Querrela en la parte correspondiente.

## ORDEN

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9, Sección (b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta

de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por la presente ordena que la Querrellada Airport Limousine Service, Inc., sus oficiales, agentes, sucesores y cesionarios, deberán:

1. Cesar y desistir de:

a) En manera alguna desalentar o intentar desalentar la matrícula del Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO o de cualquier otra organización obrera de sus empleados, mediante discrimin al emplear, despdir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

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

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

a) Reponer a Francisco Torres en su antiguo empleo, o de no existir éste, en otro sustancialmente igual.

b) Compensar a Francisco Torres por la pérdida que haya sufrido en sus ingresos debido a la negativa de emplearlo, pagándole una suma igual a la que él normalmente hubiese percibido durante el tiempo en que estuvo sin trabajo por razón de la negativa a emplearlo, y hasta la fecha en que le sea ofrecido el empleo por ésta, después de deducirle el ingreso neto, si alguno, que durante ese período hubiese percibido por concepto de salarios, más una suma de intereses computados al tipo legal, sobre la pérdida menos el ingreso neto. 1/

c) Fijar en sitios conspicuos de su negocio, a los cuales tengan acceso sus empleados, por un período no menor de treinta (30) días, copias del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, los cuales le serán suministrados a requerimiento por la Secretaría de la Junta.

---

1/ Véase Milares Realty, Inc. y Sindicato Obrero Insular, D-305 (1963), en cuanto al significado de ingreso neto

d) Notificar al Presidente de la Junta, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta orden qué providencias ha tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

#### APENDICE A

##### 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, nosotros, Airport Limousine Service, Inc., notificamos a todos nuestros empleados que:

1. En manera alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción, o intentaremos realizar alguno de tales actos con nuestros empleados, en su ejercicio de los derechos a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse y ayudar a organizaciones obreras, dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente, u otro fin de ayuda y protección mutua que les garantiza el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. En manera alguna alentaremos o desalentaremos, o intentaremos alentar o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera que represente o pueda representar a nuestros empleados, mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tenencia de empleo, u otro términos o condiciones de empleo, o por razón de pertenecer a, o por sus actividades en favor de cualquier organización obrera.
3. Ofreceremos empleo en sus antiguas posiciones o en otras esencialmente iguales, de no existir aquella, a Francisco Torres.
4. Compensaremos al empleado, antes mencionado, por la pérdida que éste hubiese sufrido en su ingreso por razón de nuestra negativa a emplearlo. Se computará dicha compensación de la siguiente forma: la suma que ellos normalmente hubiesen percibido durante el período de discriminación, menos la ganancia que él obtuvo de otros patronos ( descontando de esta cantidad, antes de

deducir, cualquier gastos necesarios en que incurrió el empleado dada la natureleza del trabajo o el sitio donde trabajaba, en los cuales no hubiera incurrido de haber normalmente continuado trabajando para nosotros), más intereses al por ciento legal computados sobre la diferencia.

Airport Limousine Service,  
Inc.

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Este AVISO deberá permanecer fijado por un período de treinta (30) días consecutivos desde la fecha que aparece en el mismo, y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

#### DECISION Y ORDEN SUPLEMENTARIA

El 26 de abril de 1963 el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera rindió su Informe a la Junta y a las partes en relación con el pago de salarios con carácter retroactivo en el caso del epígrafe. El Oficial Eaminador hace conclusiones de hecho, a base de las cuales recomienda a la Junta expedir la orden apropiada para cumplir con el propósito de la audiencia. Ninguna de las partes radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia; y como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente las confirma. La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, así como el récord de la vista del caso y, por la prsente adopta las conclusiones de hecho y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario.

#### ORDEN

A base de todo lo anteriormente expuesto, se ordenan al querellado Airport Limousine Service, Inc., cumplir con la recomendación del Oficial Examinador en cuanto a la cantidad a pagarse más los intereses al empleado Francisco Torres por concepto de salarios con carácter retroactivo.

El Secretario de la Junta enviará una copia de esta Decisión y Orden al Negociado de Se-

guridad de Empleo según recomendación del Oficial Examinador adoptado por la Junta.

### Informe Del Oficial Examinador

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, expidió querrela contra Airport Limousine Service, Inc., en adelante el querrellado, imputándole la comisión de ciertas prácticas ilícitas del trabajo dentro del significado del Artículo 8-(1) (a) y (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Ley, 29 LPRA 69 1 (a) (c), consistiendo dichas alegadas violaciones en que el querrellado despidió discriminatoriamente de sus trabajos a los empleados Daramid Dávila, Lucas Acosta y Francisco Torres, y en haber interrogado a sus empleados sobre sus asuntos gremiales. El querrellado contestó negando los hechos esenciales de la querrela y aduciendo, por vía de defensa, que los despidos fueron motivados por "economías en el negocio", (Exhibit J-1-d). La vista del caso se celebró el día 9 de octubre de 1962. Las partes estuvieron debidamente representadas por obogados y se le brindó amplia oportunidad para que aportaran toda la evidencia que estimaran necesaria. A base de la prueba que obra en el expediente completo del caso, y de mi observación de los testigos, emito las siguientes

#### Conclusiones de Hechos

##### I. El Querrellado:

El querrellado es una corporación que utiliza los servicios de empleados en su negocio de transportación de pasajeros del Aeropuerto Internacional a los diversos hoteles del área metropolitana.

##### II. La Organización Obrera:

El Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO, la querellante, se dedica a representar colectivamente a empleados del querrellado y de otros patronos en la negociación de términos y condiciones de trabajo.

##### III. Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

1. Allá para fines de abril de 1962 el empleado Francisco Torres fue a las oficinas

de la Junta a orientarse sobre los derechos de los empleados a organizarse. Allí se encontró con el Sr. Ramón Rohena, representante de la Unión querellante, quién le explicó los beneficios de pertenecer a dicha Unión. Rohena llevó a Torres a la oficina del Sindicato y le entregó varias tarjetas de la Unión para que los empleados la firmaran. Algunos días después, el 4 de mayo de 1962, Torres se personó a las oficinas del Sindicato con las tarjetas firmadas por los empleados. Ese mismo día Rohena redactó un telegrama dirigido al Sr. Richard Reyes, presidente de la querellada, requiriéndole el reconocimiento de la unión como representante de sus empleados, y negociar colectivamente. El telegrama fue enviado el mismo día 4 de mayo y estaba firmado por el Sr. Armando Sánchez, presidente de la unión querellante. (Véase declaraciones de Ramón Rohena y Francisco Torres).

2. El telegrama se recibió en la oficina de la querellada por el supervisor Félix Rodríguez Mena. Francisco Torres estaba presente en la oficina al recibirse dicho telegrama. Rodríguez Mena lo leyó y se lo tiró en la cara a Torres diciéndole "esta es tu obra". Rodríguez Mena le llevó el telegrama al Sr. Richard Reyes a su residencia por la noche. Inmediatamente se citó a los empleados para una reunión la cual se celebraría al día siguiente, pero tuvo que suspenderse para el martes 8 de mayo, en el Salón Gobernador del Hotel del Aeropuerto Internacional. En dicho día se celebró la reunión y el señor Richard Reyes le entregó cartas de despidos a Francisco Torres, Lucas Acosta y Daramid Dávila aduciendo en ellas motivo económicos para los despidos. (Véase declaraciones de Francisco Torres e Israel Correa y Exhibits J-3-4 y 5).

3. Francisco Torres fue el único responsable de promover la organización de los empleados. Fue solo a las oficinas de la Junta y del Sindicato. Fue el hombre de contacto entre los empleados y la Unión querellante. Recibió y circuló las tarjetas. Consiguió las firmas de los empleados Angel Pereira, Israel Correa, Lucas Acosta, Fernando González y Daramid Dávila. No le quisieron firmar Alfonso Barbosa, Juan Cáez y Florentino Román, algunos de los cuales ejercían funciones de supervisión. Tardó cinco días en recoger las firmas. Félix Rodríguez Mena, Alfonso Barbosa y Tino Román le llamaban el "hoffista". Tenía más antigüedad que cuatro o cinco empleados que no fueron despedidos.

4. Lucas Acosta declaró y le damos crédito, que el líder principal del movimiento de organización de los empleados fue Francisco Torres y

"nadie más le ayudó". Acosta no fue con Torres a la Junta o a la oficina de la Unión. Le dijo a Torres que quería estar con la Unión, firmó la tarjeta, pero "no trabajo a la gente para que firmaran". Se limitó a decirle a Florentino Román Díaz que llenara la tarjeta. Los empleados le decían "secretario hoffista". Los supervisores le han dicho que probablemente lo llamen de nuevo a trabajar en octubre o noviembre. (véase declaración de Lucas Acosta).

5. Daramid Dávila declaró, y le damos crédito, que fue Francisco Torres quien únicamente hizo la gestión de organización de los empleados. Firmó la tarjeta de la Unión que le llevó Francisco Torres, pero no participó en otra actividad gremial. Fue despedido el 8 de marzo de 1962, pero a los cuatro (4) días siguientes se le repuso parte del tiempo, y luego tiempo completo al renunciar otro empleado. (Véase declaración de Daramid Dávila).

6. No hay prueba de que en la reunión del 8 de mayo de 1962, o en otro momento alguno, el querellado interrogara a sus empleados sobre sus actividades gremiales.

#### Conclusiones de Derecho

1. El querellado es un patrono dentro del significado del Artículo 2 (2) de la Ley.

2. La Unión querellante es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2 (10) de la Ley.

3. El Artículo 8-1(a) de la Ley dispone que será práctica ilícita de trabajo el que un patrono intervenga, restrinja, ejerza coerción, o intente estos actos con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados a éstos en el Artículo 4 de la Ley. El Artículo 4 de la Ley consagra como derechos de los empleados, entre otros, "a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados, y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua". Y por el Artículo 8-1-(c) comete una práctica ilícita de trabajo el patrono que estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante despido discriminatio.

4. A la Junta le corresponde probar que el despido tuvo por causa un motivo discriminatorio, y no al patrono demostrar lo contrario. Gabriel Rexach Jr. y Unión Local Núm. 1787 de Bayamón, Afiliada a la ILA, 2 DJRT 372 (1953), NLRB v. Ray Smith Transport Co., 29 LRRM 2202. Una conducta antigremial de parte de un patrono puede ayudar a convencer que los despidos de trabajadores sean discriminatorios, Pietro Ferranti y Unión Agrícola de Lares, 1 DJRT 842 (1950), Gabriel Rexach supra, pero la ausencia de tal conducta es persuasiva de que no se ha cometido tal violación, John S. Barnes v. NLRB, 28 LRRM 2280, máxime si se le ofrece reemplazo a alguno obreros que han quedado cesantes, Gabriel Rexach, supra, y casos citados en el escolio 6 de dicha decisión. De la misma manera que la participación activa por parte de los trabajadores ha ayudado a probar un caso, Enrique Lassise v. Consejo Municipal de Uniones I DJRT 724 (1949), la ausencia de tal participación ha movido a la Junta a desestimarlos, Gabriel Rexach, supra, y casos citados en escolio 8 de dicha decisión.

5. En el presente caso no hay prueba alguna de otra conducta antigremial por parte del patrono querellado que no sea la imputada consistente en alegados despidos discriminatorios. Y en cuanto a éstos la prueba creída por el suscribiente demuestra que únicamente el empleado Francisco Torres Rodríguez tuvo participación activa en el movimiento de organización de los empleados. Torres fue el factor instrumental para conseguir el respaldo de la Unión querellante y obtener las firmas de los empleados. Su "obra" culmina cuando el patrono recibe el telegrama de la unión solicitando reconocimiento y requiriendo negociar colectivamente. Cuatro días más tarde es despedido. La simultaneidad entre la actividad gremial de Torres y su despido injerta un factor poderoso para inferir razonablemente que el verdadero motivo de su despido fueran sus actividades gremiales. No podemos arribar a idéntica conclusión en cuanto a los despidos de Lucas Acosta y Daramid Dávila, ya que éstos no tuvieron participación alguna en el movimiento organizacional, a excepción de firmar las tarjetas, lo cual hicieron otros que no fueron despedidos. Algunos compañeros de trabajo llamaban a Lucas Acosta secretario hoffista, pero tales comentarios, no dichos por el personal de supervisor, no pueden dar lugar a inferir actividades gremiales que conecten su despido con discriminación patronal. En cuanto a Daramid Dávila la prueba está huérfana completamente de actividades gremiales realizadas por este empleado. Su pronto reemplazo indica que su despido no fue inducido por discriminación antigremial.

6. El querellado adujo razones económicas para los despidos debido a la estacionalidad de su negocio de transportación de turistas de aeropuerto a los hoteles. Esta contención no fue debidamente sustentada por la prueba. Pero, asumiendo que mediaron tales razones económicas, el despido de Félix Torres fue por sus actividades gremiales, y no por motivos económicos del negocio.

#### RECOMENDACIONES

A tenor con las anteriores conclusiones de hecho y de derecho, y con el fin de efectuar los propósitos de la ley, recomendamos:

1. Desestimar la querrela en cuanto a los alegados despidos discriminatorios de los empleados Lucas Acosta y Daramid Dávila, y la alegación de que el querellado interrogó a sus empleados sobre sus actividades gremiales.

2. El querellado deberá cesar y desistir de:

A. Intervenir, restringir o ejercer coerción, o intentar estos actos, con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por ley, particularmente en sus derechos a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados, y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

B. Desalentar o intentar desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación en el despido, particularmente desalentar la matrícula del Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO al despedir a Francisco Torres Rodríguez por razones de sus actividades gremiales a favor de dicha organización obrera.

C. Reponer a Francisco Torres Rodríguez a su antiguo empleo, o a uno sustancialmente similar de no existir dicho empleo, y compensarle los salarios dejados de percibir durante su despido, luego de deducirle lo que hubiese devengado durante dicho período de despido.

3. Fijar y mantener por un período no menor de treinta (30) días copias del Aviso que se hace formar parte de este Informe, en sitios visibles del negocio del patrono para que los

empleados puedan leerlos. Los Avisos los suministrará la Junta, debiendo el patrono enviar una copia de ellos a Félix Torres Rodríguez y otro al Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO.

4. Notificar al Presidente de la Junta dentro de diez (10) días de notificado este Informe de las providencias tomadas para cumplir con lo aquí recomendado.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de noviembre de 1962.

Francisco Aponte Pérez  
Oficial Examinador

#### APENDICE

##### Aviso a Todos Mis Empleados

En cumplimiento del Informe del Oficial Examinador, y para efectuar la política de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, por la presente notificamos a ustedes que:

NOSOTROS no intervendremos, restringiremos, o ejerceremos coerción, ni intentaremos estos actos, con el derecho de nuestros empleados a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, a negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados, y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

NOSOTROS no desalentaremos o intentaremos desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al despedir, y particularmente no desalentaremos la matrícula del Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO despidiendo empleados nuestros por actividades gremiales que éstos realicen a favor de dicha organización obrera.

NOSOTROS repondremos a Francisco Torres Rodríguez a su antiguo empleo, u otro sustancialmente igual de no existir el mismo, y le pagaremos los salarios que dejó de ganar durante su despido, deduciéndole lo que hubiese ganado durante el mismo periodo.

Airport Limousine Service, Inc.

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Este Aviso deberá firmarse y fijarse en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME A LA JUNTA EN RELACION CON EL PAGO DE SALARIOS CON CARACTER RETROACTIVO

Durante los días 9 a 18 de abril de 1963 se llevó a cabo una audiencia ante el Oficial Examinador que suscribe. El propósito de dicha vista era el recibir prueba conducente a determinar la cuantía de la paga retroactiva que el patrono debía satisfacer al obrero querellante a fin de cumplir con la Decisión y Orden emitida por la Junta en el caso del epígrafe.

Surge de los autos que el 13 de febrero de 1963 la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico emitió una decisión en el caso del epígrafe concluyendo que el patrono querellado había incurrido en una violación de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En consecuencia, la Junta ordenó a dicha Corporación querellada que repusiera en su empleo al querellante Francisco Torres y le compensara por la pérdida que éste hubiese sufrido en sus ingresos durante el tiempo en el cual estuvo despedido, pagándole una suma igual a la que él normalmente hubiese percibido durante el tiempo que estuvo sin trabajo por razón de la negativa a emplearlo, y hasta la fecha en que la ofreciera nuevamente el empleo, después de deducir el ingreso neto, si alguno, que durante ese período hubiese percibido por concepto de salarios, más una suma de intereses computados al tipo legal sobre la pérdida, menos el ingreso neto.

Por razón de que existía una controversia real en cuanto a la suma de dinero que el empleado Francisco Torres había recibido durante el período en el cual estuvo desempleado, la Junta ordenó que se celebrara una audiencia a fin de que las partes tuvieran la oportunidad de aportar toda la evidencia pertinente a la cuestión. En la referida vista prestaron testimonio oral el propio Francisco Torres, Dámaso Alvarez, Carlos M. González y Daramid Dávila.

A base de la evidencia aportada durante la vista antes referida, el Oficial Examinador hace las siguientes

### Conclusiones de Hecho

1. El querellante Francisco Torres fue despedido de su empleo con la querellada el 8 de mayo de 1962. Para dicha fecha Torres tenía una jornada de labor semanal de cinco (5) días por la cual devengaba un salario de \$ 46.00 a la semana. En adición a ello recibía propinas de algunos clientes de la compañía. A pesar de que Torres testificó durante la audiencia que recibía propinas ascendentes a \$ 30.00 a la semana, no hemos dado crédito a su testimonio a este respecto. Aún cuando la prueba no es lo suficientemente clara sobre el particular, concluimos que Torres no percibía una suma mayor de \$10 a la semana por concepto de propinas.

2. A la semana siguiente a su despido Torres se personó en las oficinas del Departamento del Trabajo de Puerto Rico y radicó una solicitud para que se concediera la compensación que provee la Ley por razón de estar desempleado. Luego de estudiar su solicitud, el Departamento del Trabajo aprobó la misma y asignó a Torres una compensación por desempleo ascendente a \$ 16.00 a la semana. Los pagos por este concepto se extendieron por un período de tres meses.

No obstante lo anterior, y a pesar de estar recibiendo la compensación por desempleo anteriormente descrita, Torres gestionó de un amigo suyo, nombrado Juan Rivera Rivera, que le hicieran entrega de un automóvil de servicio público para dividirse los ingresos que éste produjera entre ambos, luego de deducir los gastos de operaciones. La prueba aportada durante la vista indicó claramente que Torres estuvo trabajando como porteador público desde la semana siguiente a su despido, hasta la fecha en que fue reemplazado por la querellada. A pesar de que un miembro de la policía de Puerto Rico declaró durante la audiencia que Torres había manifestado en una ocasión que estaba obteniendo mayor ganancia que aquélla que devengaba en su empleo por la querellada, el suscribiente no ha dado crédito al testimonio del agente de la policía a este respecto. Por el contrario, el Oficial Examinador concluye que Torres devengó salarios ascendentes a \$ 15.00 a la semana de su trabajo como porteador público, luego de deducir las cantidades necesarias para el pago de las operaciones del vehículo y la suma que correspondía al dueño del mismo.

En resumen, durante los primeros tres meses en que estuvo despedido; es decir, desde el 15 de mayo de 1962 hasta el 8 de agosto de dicho año, Torres recibió un ingreso neto de \$180.00.

No hemos adicionado las cantidades de dinero que le fueron pagadas a Torres como compensación por desempleo durante este período porque tales sumas de dinero no constituyen un "ingreso" dentro del significado del estatuto. Republic Steel Corp. v. N.L.R.B., 7 LRRM 287; 311 U.S. 7 (1940); N.L.R.B. v. Gullett Gin Company, Inc., 27 L.R.R.M. 2230 (1951). En su trabajo con la querrellada Torres hubiese recibido durante ese mismo período la suma total de \$ 728.00. Concluimos en consecuencia, que la querrellada debe abonarle la pérdida sufrida por Torres durante dicho trimestre ascendente a \$ 548.00. A partir del 8 de agosto de 1962 Torres no recibió compensación por desempleo del Departamento del Trabajo. Su único ingreso lo constituía la suma de \$15.00 a la semana que devengaba como porteador público. En consecuencia, desde el 8 de agosto de 1962 hasta el 1 de marzo de 1963 en que fue reemplado, Torres sufrió una pérdida neta equivalente a \$ 1,189.00.

En mérito de lo expuesto se recomienda a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que ordene a la Corporación querrellada que, en cumplimiento con la Decisión y Orden de la Junta en el caso del epígrafe, compense al querellante Francisco Torres en la suma total de \$ 1,737.00, más intereses sobre las sumas dejadas de pagar a razón del tipo legal. No obstante, el Oficial Examinador recomienda que la Junta remita copia de su dictamen final en este caso al Negociado de Seguridad de Empleo a fin de que dicho organismo gubernamental tome las medidas que considera apropiadas para evitar que los intereses del erario público puedan resultar adversamente afectados en este caso.

Notifíquese con copia de este Informe a las partes y se les apercibe que tendrán derecho a radicar objeciones ante la Junta con respecto a las conclusiones y recomendaciones contenidas en este Informe dentro de un período de diez días a partir de su notificación.

San Juan, Puerto Rico, a 26 de abril de 1963.

(Fdo.) Miguel A. Velázquez  
Rivera

Oficial Examinador