

38

EN EL CASO DE : UNION DE TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES -y- RAMON PULLIZA FIGUEROA, ENRIQUE ANDINO MARRERO, JOSE SANTANA GARCIA, JOSE MERCADO LABOY, ROMAN REYES LOPEZ, ELIAS CRUZ SERRANO, VICTOR-GONZALEZ CARIDE, ANGEL COLON BERMUDEZ y RUFINO COSME-DE JESUS. Decisión Num. 390, Caso Num. CA-3046, Resuelto en 9 de junio de 1965.

Lic. Manuel Orraca, Por los querellantes
Lic. Marta ramírez de Vera, Por la Junta
Lic. Nicolas Nogueras, Jr., Por la Unión Querellada
Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera

DECISION Y ORDEN

El 26 de enero de 1965, el oficial Examinador, Lic. Miguel-A. Velázquez Rivera, concluyó que la Querellada, Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (UTAMA), no incurrió en la práctica ilícita que se le imputa dentro del significado del Artículo 8(2)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomendó, por tanto, que se desestime la querrela radicada por la División Legal de la Junta.

Los Querellantes, así como la División Legal de la Junta, radicaron excepciones al Informe del Oficial Examinador en el caso del epigrafe.

La Junta celebró una vista para oír la argumentación de las partes en apoyo de sus respectivas contenciones.

La Junta ha considerado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia, y como encuentra que no 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, las excepciones radicadas por los Querellantes y por la División Legal de la Junta, los argumentos presentados en la vista oral, así como el expediente completo del caso, y, por la presente, adopta las conclusiones de hecho y de derecho, así como las recomendaciones del Oficial Examinador con las siguientes aclaraciones.

Se plantea en este caso si el representante exclusivo de un grupo de empleados puede invocar la cláusula de taller cerrado del convenio colectivo para expulsar de la unidad (y hacer que el patrono los despidan) a los empleados que persisten en su militancia en una organización obrera que está litigando con el susodicho representante exclusivo y que aspira a privarlo de tal status representativo.

Los Querellantes no niegan que persistieran en su militancia en una organización obrera que estaba litigando con el representante exclusivo y que aspira a sustituirlo como tal representante; nos dicen que "pertenecían a otra unión obrera organizada desde mucho antes..., que aspiraba a convertirse nuevamente en representante exclusivo de dichos trabajadores ante el patrono." (Excepciones, página 7.) Su alegación básica es que ni el representante exclusivo "ni nadie podía exigirles... que repudiaran sus derechos constitucionales de Puerto Rico y de los Estados Unidos protegen lo que ha venido a denominarse como sindicalismo dual (dual unionism).

La División Legal de la Junta invoca los criterios establecidos en el caso de Unión de Choferes y Mecánicos No. 1 de San Juan y Ramas Anexas -y- Teodoro Dones Martínez, D-81 de 28 de noviembre de 1951, en el que dijimos que debemos tomar en cuenta dos principios fundamentales al interpretar el Artículo 8(2)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, a saber:

- (1) que las uniones obreras tienen el poder de disciplinar a sus miembros, hasta el punto de poderlos suspender o excluir de susmatrícula; (2) que este poder debe ejercitarse en forma razonable e imparcial y sin que viole los derechos de los empleados garantizados por la Ley.

La División Legal de la Junta nos advierte que en el mismo caso agregamos:

El determinar si el poder de disciplina se ha ejercitado razonable e imparcialmente conlleva necesariamente el examen de tres cuestiones: 1.- la razón por la cual se excluye o suspende al miembro de la unión; 2.- el procedimiento que se utiliza; 3.- si el castigo corresponde a la falta cometida. No hay duda que estos tres aspectos están comprendidos en el término "injustificadamente" que usa nuestra Ley. Al examinar estos tres aspectos, debemos considerar las disposiciones reglamentarias establecidas por la unión para su gobierno interno y, además, las normas básicas que tradicionalmente se han considerado en nuestra jurisdicción como indispensables a un procedimiento justo e imparcial. Si nos limitáramos meramente a determinar si la unión ha cumplido con su reglamento, estaríamos dando carta blanca a las organizaciones obreras para disciplinar a sus miembros. Ese no pudo ser el propósito legislativo."

Las excepciones de los abogados de la Junta van dirigidas a demostrar que nuestro Oficial Examinador no siguió las normas establecidas en el mencionado caso de Teodoro Dones, y que lo que procede es que le devolvamos el caso para que reexamine la situación a la luz de los criterios que allí se apuntan.

Es cierto que nuestro Oficial Examinador no siguió, por su nombre, los criterios establecidos en el caso antes citado; pero la falta de alusión no significa que los pasase por alto. Empero, nosotros hemos de seguir el esquema que propusiéramos en Teodoro Dones y, de paso, discutiremos los apuntamientos de las partes excepcionantes.

La razón de la suspensión

A los Querellantes se les imputaron tres cargos: (1) sindicalismo dual, (2) negativa a suscribir el juramento de fidelidad y (3) manifestaciones despectivas y difamantes contra el representante exclusivo. (Informe del Oficial Examinador, página 3.)

Los tres cargos se funden en el primero. De modo que lo que tenemos que determinar es si la ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico permite que una organización obrera invoque la cláusula de taller cerrado para expulsar de su matrícula, y causar la cesantía, de los empleados que incurrir en sindicalismo dual.

La respuesta requiere una breve incursión en las leyes federales, ya que nuestra Ley de Relaciones del Trabajo se inspiró en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, Ley Wagner, 29 USC--.

Al entrar en vigor la Ley Wagner, el sindicalismo norteamericano recibió un impulso extraordinario, en buena parte porque dicha ley permitía suscribir convenios colectivos con cláusulas de taller cerrado. Pero la protección que dicho estatuto ofrece a las uniones produce cambios importantes en la composición de los sindicatos. Antes de la aprobación de la Ley, el lazo entre la unión y sus miembros era puramente voluntario, basado en la militancia gozosa y libremente dada. Por lo general, los unionados eran sin-

dicalistas convencidos, enamorados de un ideal. Pero la doctrina de la representación exclusiva, incorporada por la Ley Wagner, le quitó la voluntariedad al lazo entre la unión y sus miembros, ya que en virtud de los convenios colectivos con cláusulas de afiliación total todos los empleados incluidos en la unidad de negociación estaban obligados a ingresar en la unión, creyesen o no en el sindicalismo, si no querían perder sus empleos.

Una vez los empleados incluidos en una unidad de negociación ingresaban en el representante exclusivo, bien porque creyesen en el sindicato o por no perder sus empleos, no podían cooperar con las uniones que combatían al representante exclusivo sino a riesgo de perder esos empleos. Véanse por vía de excepción, Rutland Court, 44 NLRB 587, 46 NLRB 1040; Henri Wines 44 NLRB 1310, y Wallace Corporation 50 NLRB 138, 323 US 251, discutidos en 2 Legislative History of the Labor Management Relations Act 952-953. En los casos aludidos, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, buscando emminorar el efecto de la cláusula de taller cerrado, resolvió que no se podía imputar sindicalismo dual por el hecho de que los empleados votasen en contra de la unión incumbente en las elecciones celebradas por la propia Junta, ya que eso equivaldría a privar a los empleados del derecho a designar un representante. Pero tales excepciones no hacen sino confirmar que la Ley Wagner permitía que el representante exclusivo expulsase a los afiliados que militaban en uniones rivales y que requiriese su cesantía, si el sindicalismo dual se producía en momentos en que no se podían suscitar controversias relativas a la representación.

La historia legislativa de la Ley Taft Hartley, estatuto que vino a enmendar sustancialmente la Ley Wagner, fortalece la conclusión anterior. En la primera versión del proyecto que culminó en la Ley Taft-Hartley, el senador Taft propuso la incorporación de la regla jurisprudencial establecida por la Junta Nacional, que hemos reseñado en el párrafo anterior.

El senador Taft propuso que se considerase una práctica ilícita el que un patrono cesantease a un empleado a requerimiento de la unión contratante, si el patrono sabía que dicha unión había expulsado al empleado porque éste gestionó la sustitución del representante en un momento en el cual se podía suscitar una controversia relativa a la representación. (Subrayado nuestro) 1 Legislative History of the Labor Management Relations Act 110, línea 23, et seq. A contrario sensu, la propuesta del senador Taft significaba que la unión contratante podía expulsar y requerir la cesantía de los empleados que se afiliaban a uniones rivales en momentos en que no se podían suscitar controversias relativas a la representación.

La propuesta del senador Taft fue rechazada y en su defecto el Congreso le dio la siguiente solución al problema: el representante exclusivo puede firmar convenios de taller unionado o de mantenimiento de matrícula, y puede disciplinar a sus miembros; pero no puede exigir que el patrono cesantee a las personas expulsadas de la unión a menos que la expulsión se base en la negativa del empleado a ofrecer el pago de las cuotas periódicas. 1/

Dé modo pues, que si los Querellantes, en el caso que nos ocupa, estuviesen protegidos por la Ley Taft Hartley tendrían amplia libertad para combatir a la Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, y ésta no podría requerir del patrono que los despidiese mientras los Querellantes estuviesen dispuestos-

1/ El Artículos 8(a)(3) de la Ley Taft-Hartley, dice, en lo pertinente:

Disponiéndose además, que ningún patrono podría justificar discriminación alguna contra un empleado por no ser miembro de una organización obrera, (A) si tiene base razonable para creer que el empleado no pudo afiliarse- (cont.)

ga pagar y pagaran las cuotas periódicas de la UTAMA; pero tal resultado no se basaría en la protección de la Constitución de los Estados Unidos, como arguyen los Querellantes, sino en la protección expresa de la Ley Taft Hartley.

Ahora que sabemos que bajo la Ley Wagner se permitía la expulsión de la matrícula y la cesantía del empleo de las personas que incurrieran en sindicalismo dual; y que no fue hasta la adopción de la Ley Hartley que se redujo el poder de las uniones para afectar el empleo de los afiliados en los casos en los cuales se habían suscrito convenios con cláusulas de afiliación total, procede un breve examen de la situación a la luz de la realidad puertorriqueña.

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico permite el taller cerrado. (Artículo 8(a)(3). El taller cerrado facilita la perpetuación del representante exclusivo al restringir el mercado de brazos (los únicos que pueden ingresar en la unidad apropiada son los miembros de la unión) y al dar a ese representante la oportunidad de irradiar a los contrincantes internos. Los Querellantes nos dicen ahora que la Constitución de Puerto Rico les permite mantener su afiliación con el representante exclusivo a la par que sostiene a la unión que busca acabar con el representante exclusivo. En el historial de los debates de la Asamblea Constituyente no aparece manifestación alguna contra el taller cerrado. Hubo sí por el contrario una a favor. El delegado, Honorable Ernesto Carrasquillo, propuso que se incorporara en la Carta de Derecho una disposición que impidiese que las Cámaras Legislativas prohibiesen el taller cerrado. (Véase proposición número 90, I Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 234.) No podemos, por tanto, aceptar la tesis de los Querellantes que equivaldría a esterilizar el taller cerrado permitido por nuestras Cámaras Legislativas, al despojarlo de su razón de ser porque para qué sirve el taller cerrado si el representante exclusivo tiene que abrirse tanto como para permitir que continúen en él los partidarios de la unión rival.

1/

El Artículo 8(a)(3) de la Ley Taft-Hartley, dice, en lo pertinente:

Disponiéndose además, que ningún patrono podría justificar discriminación alguna contra un empleado por no ser miembro de una organización obrera, (A) si tiene base razonable para creer que el empleado no pudo afiliarse a dicha organización en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros, o (B) si tiene base razonable para creer que la afiliación fue denegada o cancelada por otros motivos que no fueren la falta por parte del empleado de pagar las cuotas periódicas o las cuotas de entrada exigidas uniformemente como condición para la calidad de miembro de la organización obrera o retenerla.

El Procedimiento

La División Legal de la Junta sostiene que el Oficial Examinador no profundizó en las cuestiones procesales que se levantaron durante el procedimiento. Los Querellantes pretenden que en estos casos se apliquen las normas establecidas para los procedimientos judiciales. Ambos pasan por alto el hecho básico de que los Querellantes aceptaron que pertenecían a la unión que estaba empeñada en lo que podríamos llamar una "guerra civil" con el representante exclusivo.

En conexión con el procedimiento, quisiéramos llamar la atención hacia un párrafo de un artículo publicado por el hoy juez asociado del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, Arthur Goldberg, en la revista American Federationist en febrero de 1958, páginas 15-18:

It seems to me that the general principles applicable to union disciplinary procedures can be simply stated... Such procedures should contain all the elements of fair play. No particular formality is required. Court procedures need no be used and, in my opinion, should not be encouraged.

Convencidos de que los Querellantes no podían invocar las normas establecidas para los procedimientos judiciales, y de que aquí no había controversia sobre hechos cuya adjudicación requiriese el grado de objetividad que se pretende conseguir con las normas procesales, tenemos que convenir con el Oficial Examinador que los Querellantes no fueron privados de un debido procedimiento de Ley.

El Castigo

Conturba la conciencia, repugna el espíritu liberal, al concluir que en Puerto Rico, en 1965, donde todavía no es fácil encontrar un empleo bien remunerado como el que tienen los Querellantes, haya personas que pierdan su pan porque se nieguen a sumergirse en el representante designado por la mayoría. Empero, no hay otra solución que la de sostener la destitución de los once Querellantes aun a riesgo de que la unión Querellada quisiera desplazar de sus empleos a otros cientos de partidarios de los Querellantes. Si sostuviésemos que la unión está obligada a mantener en su filas a los partidarios de la unión rival, estaríamos propiciando la prolongación y acaso el recrudecimiento de la inestabilidad de una situación que el Tribunal Supremo caracterizó de "turbulenta". Si sostuviésemos la expulsión de la matrícula, pero requiriésemos que no se pidiese la cesantía, estaríamos nulificando la cláusula de taller cerrado, cosa a la cual tiemén derecho contractual las partes según la Ley.

Sugestiones de Acción Legislativa

La solución ha de proceder necesariamente de la Asamblea Legislativa, y puede tomar varias formas, a saber:

- (1) Preservación del taller cerrado, pero con un mecanismo que permita el cambio pacífico en la dirección del representante, y que asegure especialmente la elección periódica de oficiales. De haber existido un mecanismo para asegurar el cambio pacífico de los dirigentes, lo más probable es que no se hubiese producido la situación de turbulencia y de rápidos cambios que han caracterizados las relaciones obrero-patronales de la Autoridad Metropolitana de Autobuses. El mecanismo para el cambio pacífico de

dirigentes, evitaria también que las disputas en el seno de la unión culminaran en litigios en los cuales se destruyen los caudales acumulados con el esfuerzo combinado de varias generaciones de trabajadores, como ha sido el caso en la Autoridad Metropolitana de Autobuses.

(2) Eliminación del taller cerrado y adopción de una solución parecida a la Ley Taft Hartley. John T. Dunclop, en ponencia leída en la Sección de Derecho Laboral de la Asociación Americana de Abogados en 1957, atribuyó los siguientes inconvenientes a esta solución.

The practical effect of the provision is to make the relationship between the member and the union largely a financial matter alone... You cannot insist on confining the enforceable relationship between union and the membership to a uniformly required cash nexus..... The statute has encouraged the cash nexus view of union membership with the consequent even greater tendency to leave union affairs in the hands of officers.

(3) Creación de un mecanismo de apelación más amplio que el provisto por el 8(2)(b) de nuestra Ley. Summer Slichter propone, en Challenge of Industrial Relations, Ithaca, New York, Cornell University Press, 1947 111 et seq., lo siguiente:

Since 11 million Americans hold their jobs only so long as they are in good standing in unions, the administration of discipline by unions is a matter of public interest. A partial solution is a Federal statute applicable to all employers subject to the Warner Act making it an unfair labor practice for an employer to discharge an employee because of loss of good standing in a union unless the reasonableness of the discharge has been upheld, on appeal by the employee, by the same umpire who passes on discharges by the employer. If the agreement provides for no umpire, the worker might be permitted to appeal to the National Labor Relations Board, just as he might appeal a discharge by the employer for union activity.

Such statute would protect men from unjust discharge but not from unjust expulsion from the union. In other words, union officers might still get rid of an inconvenient critic. Since the administration controls the trial machinery in the union or can usually do so if it desires, the only effective protection against arbitrary expulsion is appeal to an outside body. Appeal to courts is too slow and costly. Furthermore courts usually pass only on the question whether the man had a fair trial, not on whether his offense warranted the penalty. The most appropriate arrangement is appeal to the National Labor Relations Board on the ground that the complainant is being deprived of union membership for an offense which he did not commit or which does not warrant an extreme penalty.

(4) Enmiendas a la Ley de Relaciones del Trabajo para poder llevar a cabo la recomendación del Comité del Gobernador para el Estudio de los Derechos Civiles en Puerto Rico: (Página 111, Inciso (d).

Casi todas las constituciones sindicales adolecen de graves defectos en la determinación de las causas y los procedimientos disciplinarios. Se definen las faltas con gran ambigüedad; es frecuente que los cargos sean presentados investigados y juzgados por el mismo grupo de personas; las

44

apelaciones ante las asambleas plenarios no brindan la oportunidad de una audiencia justa; y los castigos son muchas veces arbitrarios.

Consideramos excelentes que la Junta pueda revisar si se justifican las suspensiones o expulsiones, pero creemos que esa supervisión debe extenderse a todos los problemas de debido procedimiento en acciones disciplinarias, aun cuando no resulten en pérdida de trabajo. Mediante esfuerzos educativos de la Junta, del Departamento del Trabajo y del Instituto de Relaciones del Trabajo, debe procurarse que los Sindicatos mejoren sus normas y prácticas; y, además, todo individuo perjudicado debe tener el derecho de apelar a la Junta por faltas de debido procedimiento de ley. Los detalles de la reforma que proponemos deben elaborarse con participación del movimiento obrero, y en ninguna forma deben dar a la Junta ni a otros organismos gubernamentales otro control sobre los asuntos que no sea el de asegurar normas mínimas de debido procedimiento.

ORDEN

Abase de las razones señaladas anteriormente, por la presente SE ORDENA que la querrela expedida por la División Legal de la Junta en 10 de septiembre de 1964, en la que se imputaba a la Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses la expulsión injustificada, y por consiguiente la pérdida de sus empleos, de los Querellantes, sea, como por la presente es, DESESTIMADA.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de junio de 1965.

(Fdo.) Antonio J. Colorado
Presidente

(Fdo.) Liberto Ramos
Miembro Asociado

El Licenciado Alfredo Nazario cesó como Miembro Asociado de la Junta el día 13 de mayo de 1965 al ser nombrado Secretario del Trabajo.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia celebrada en el caso del epígrafe comparecieron las partes representadas por sus respectivos abogados. Se aportó evidencia testifical y documental.

A base del expediente completo del caso el Oficial Examinador hace las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La Querellada:

La Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses en una organización obrera que admite en su matrícula empleados del patrono Autoridad Metropolitana de Autobuses.

II.- Los Hechos:

La Autoridad Metropolitana de Autobuses y la querellada Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses suscribieron un convenio colectivo de trabajo estableciendo los salarios y demás condiciones de trabajo entre los empleados de operación y mantenimiento de la empresa.

45

A virtud del Artículo V del contrato se estableció una cláusula de taller cerrado o afiliado total. Se dispuso expresamente que en todos aquellos casos en que la unión expulse o suspenda de su matrícula a alguno de sus miembros, la Autoridad lo separaría del trabajo.

Desde el 15 de diciembre de 1942 algunos trabajadores habían incorporado una organización obrera denominada Unión de Trabajadores del Transporte de Puerto Rico y Ramas Anexas, Inc. (UTT). Para aquel entonces dicha organización obrera era la representante exclusiva de los trabajadores empleados por el patrono en la operación y mantenimiento de sus vehículos. Por razón de controversias surgidas entre los trabajadores empleados por la Autoridad se organizó en el año 1962 una unión rival denominada Unión de Trabajadores de Autoridad Metropolitana de Autobuses (UTAMA), querrellada en este procedimiento. Luego de elecciones ordenadas por la Junta se certificó a la querrellada como la representante exclusiva de los trabajadores empleados por el patrono en la unidad apropiada antes mencionada.

La controversia surgida entre los afiliados a las dos uniones rivales no terminó con la certificación de representante. Cada una de las facciones alegaba ser la legítima propietaria de los bienes muebles e inmuebles que se habían adquirido con los fondos de los trabajadores antes de seguir la controversia en el seno de la unión. En consecuencia, se inició ante la Sala de San Juan del Tribunal Superior de Puerto Rico el pleito Civil 62-4908 en el cual se solicitaba de la corte que dilucidara los respectivos derechos de ambas organizaciones obreras con respecto a los bienes en disputa.

Como el convenio colectivo colectivo suscrito entre el patrono y la unión requería que todos los empleados estuviesen afiliados a la querrellada, todos los miembros de la unión rival denominada UTT continuaron afiliados al mismo tiempo a la UTAMA aún después de la fecha en que ésta fue certificada por la Junta como la representante exclusiva de todos los trabajadores de la unidad apropiada.

El 15 de enero de 1963 los trabajadores afiliados a la unión querrellada aprobaron un reglamento que gobernaría la organización interna de la unión. En dicho reglamento se insertó una disposición requiriendo de todos los afiliados que prestaran un juramento de fidelidad a la unión prometiendo no afiliarse a ninguna organización obrera hostil a la querrellada.

Los once querellantes han sido en todo tiempo miembros de la UTT. Habían participado activamente en la controversia sostenida entre las dos organizaciones obreras rivales. En la actualidad constituyen la Junta Directiva de la citada organización obrera. Ninguno de ellos aceptó suscribir el juramento de fidelidad contenido en el reglamento aprobado por la organización obrera querrellada. Tampoco repudiaron su afiliación a la UTT.

Así las cosas, el 17 de junio de 1964 la Unión querrellada dirigió una comunicación escrita a todos y cada uno de los querellantes notificándoles que se le habían formulado cargos ante la Junta Directiva de la unión. En síntesis, los cargos imputaban a los querellantes el participar en actividades de otra organización obrera hostil a la unión querrellada; haberse negado a suscribir el juramento de fidelidad a la unión y haberse expresado en forma despectiva y difamante contra la unión y su representante. A cada uno de los querellantes se les citó para comparecer a una vista señalada para el 24 de junio de 1964 a defenderse de los cargos señalados.

46

Los querellantes contestaron dichos cargos y solicitaron la suspensión de la vista señalada hasta tanto la Unión le suministrara determinada información y documentos. La unión querellada remitió a las querellantes una copia del reglamento así como el nombre y la dirección de los testigos que habían de prestar testimonio en apoyo de los cargos. Se transfirió la vista para el 1ro. de julio de 1964.

El 19 de junio de 1964 los querellantes sometieron a la unión querellada un escrito de interrogatorios conteniendo nueve preguntas. Solicitaron la suspensión de la vista hasta tanto los interrogatorios fueran contestados. La unión no contestó los interrogatorios y procedió a señalar la vista para el 1ro. de julio de 1964. Ninguno de los querellantes compareció a la reunión de la Junta Directiva en la que se ventilaron los cargos.

En esa misma fecha la Junta Directiva de la Unión encontró probados los hechos imputados a cada uno de los querellantes y resolvió expulsarlos de la matrícula de la Unión. Se notificó a los querellantes de la acción tomada por la Junta Directiva así como del derecho de apelar para ante la asamblea de la Unión dentro del plazo de 5 días luego de ser notificados del acuerdo.

El 6 de julio de 1964 los querellantes radicaron un escrito de apelación para ante la asamblea en plenos. En el propio escrito de apelación los querellantes notificaron a la unión que tampoco comparecerían a la información y los documentos solicitado en el escrito de interrogatorios que habían radicado originalmente.

El viernes 10 de julio de 1964 y en días siguientes la unión querellada convocó a toda su matrícula para una asamblea a celebrarse el lunes 13 de julio de 1964 a las 7:30 de la noche y el martes 14 de julio de 1964 a las 8:30 A.M. para considerar la apelación por los querellantes. La distribución de la convocatoria a la asamblea se hizo en la misma forma usual; o sea, mediante la distribución de volante en los terminales de las guaguas de la Autoridad y a virtud de notificación en las pizarras de avisos que el patrono en dichos lugares.;

Los querellantes tampoco asistieron a la asamblea general ante la cuál habían instado el recurso de apelación. En consecuencia, luego de oír el testimonio aportado por algunos testigos, la asamblea procedió a desestimar la apelación interpuesta, confirmado la decisión original de la Junta Directiva.

El 14 de julio de 1964 la unión querellada notificó a la Autoridad Metropolitana de Autobuses que había expulsado de su matrícula a los once querellantes. Solicitó del patrono actuara a tenor con lo dispuesto en el convenio colectivo en vigor. En esa misma fecha la Autoridad procedió a despedir de sus empleos a todos los trabajadores que habían sido expulsados de la matrícula de la unión obrera querellada.

La evidencia aportada por la División Legal de la Junta durante la audiencia iba dirigida a demostrar que no se había garantizado un debido procedimiento de Ley a los querellantes durante el trámite de su expulsión. Se adujo que el móvil de la querellada para iniciar el procedimiento de expulsión eran la vengansa por razón de un fallo dictado por el Tribunal Superior en el Caso Civil 62-4908 reconociendo la validez de las alegaciones de la UTT con respecto a los bienes adquiridos con los fondos de los trabajadores. Se adujo además, que ni la Junta Directiva de la Unión ni la asamblea general habían garantizado un juicio justo e imparcial.

El Oficial Examinador concluye que la prueba aportada no justifica en modo alguno las inferencias de que a los trabajadores querellantes de les privó de un juicio justo e imparcial. Veamos:

En primer lugar, las motivaciones que halla tenido la unión querellada para iniciar los procedimientos que culminaron en la expulsión de los querellantes no tienen relación alguna con la veracidad de los cargos formulados. La intervención de la Junta de Relaciones del Trabajo en los asuntos internos de las organizaciones obreras está limitada a evitar que se prive de su trabajo por razón de la existencia de una cláusula de afiliación total en un convenio colectivo, a un trabajador expulsado o suspendido injustamente de la unión. Independientemente de los móviles que pudiera tener la organización obrera querellada, lo que es necesario determinar ahora es si los hechos que justifican la expulsión fueron establecidos y si el procedimiento que se siguió garantizó a los querellantes una adecuada oportunidad de defensa. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Unión de Choferes y Mecánicos Num. 1 de San Juan y Ramas Anexas, Inc., 73-D.P.R. 989 (1952).

Los hechos que justifican la expulsión no pueden ser más claros. Toda organización obrera, todo partido político y toda asociación cívicas pueden y deben requerir fidelidad de los miembros que la integran. En consecuencia el requisito reglamentario de no estar afiliado a otra organización obrera rival era perfectamente válido y necesario para mantener la disciplina y la cohesión en la matrícula. Los querellantes han admitido en todo tiempo que pertenecen a una organización obrera rival. Y lo que es más, han estado litigando en las cortes contra esa misma organización obrera que ahora les ha expulsado. No tiene base alguna la alegación de que la Unión querellada carecía de facultad para formular cargos a aquellos de sus afiliados que al propio tiempo lo fuesen de una organización rival. Desde luego, ese solo cargo es suficiente para justificar la expulsión.

Analícemos ahora la contención de los querellantes de que no se les garantizó un adecuado procedimiento. A poco que profundicemos en ella comprenderemos que también carece de méritos. Es primera vez que sabemos de un litigante que se queja de no haber tenido oportunidad de defensa a pesar de no haber aprovechado la oportunidad de estar presente en el acto del juicio. El hecho de que no se hubiesen contestado los interrogatorios no eran justificación bastante para dejar de asistir a la vista. Los querellantes renunciaron con su actitud a cualquier planteamiento que pudieran haber hecho sobre el efecto perjudicial de la falta de contestación a tales interrogatorios. No nos impresionó el argumento de que la seguridad física de los querellantes hubiese estado en peligro de haber ellos asistido a la reunión de la Junta Directiva o a la vista sobre la apelación. La evidencia demostró que en el pasado ellos habían asistido a tales reuniones sin que se les hubiera agredido y que, en todo caso, la fuerza policiaca podía garantizar hasta el máximo la protección de los querellantes.

A base de las anteriores conclusiones de hecho el suscribiente hace las siguientes:

CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1.- La querellada es una organización obrera dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
- 2.- La Autoridad Metropolitana de Autobuses es un patrono dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

48

3,- El Oficial Examinador concluye que la querellada no expulsó injustificadamente de su matrícula a los obreros aquí querellante.. En consecuencia, no incurrió en violación alguna de la Ley.

RECOMENDACIONES

Habiendo concluido que la Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses no ha incurrido en práctica ilícita de trabajo alguna recomendamos a la Junta que desestime la querrela radicada por la Dirección Legal.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Ramón Pilliza Figueroa y
Otros,

Peticionarios,

V.

Junta de Relaciones del
Trabajo de Puerto Rico,

J.R.T. -65-6

Revisión

Demanda.

SENTENCIA

Sala integrada por su Presidente el Juez Asociado señor
Pérez Pimentel y los Jueces Asociados Hernández Matos,
Rigau y Dávila.

San Juan, Puerto Rico, a 18 de noviembre de 1866

Mediante decisión y Orden de 9 de junio de 1965 la Junta de Relaciones del Trabajo desestimó una querrela de práctica ilícita de trabajo contra la Unión de Trabajadores de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (U.T.A.M.A.) en la cual se le imputaba haber despedido injustificadamente a los peticionarios de la matrícula de la Unión ^{1/} en violación de la Sección 8 (2)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

A los peticionarios se les imputó violar las disposiciones del Reglamento de la Unión que prohibía el sindicalismo dual y que requería un juramento de fidelidad a la Unión. También se les acusó de haberse expresado en forma despectiva y difamante hacia los dirigentes de la U.T.A.M.A. Fueron finalmente expulsados de la Unión... Impugnan en este recurso la decisión de la Junta que sostuvo la legalidad de la expulsión y de los procedimientos mediante el cual ésta se llevó a cabo.

(1) No hay controversia de hechos y creemos que éstos justifican la conclusión a que llegó la Junta. Los peticionarios eran miembros de la Unión de Trabajadores del Transporte de Puerto Rico y Ramas Anexas Inc. (U.T.T.) la cual hasta el año 1962 era la representante exclusiva de los trabajadores empleados por la Autoridad Metropolitana de Autobuses en la operación y mantenimiento de sus vehículos. En este año se organizó la U.T.A.M.A. y luego de elecciones se le certificó como representante exclusiva de los trabajadores. La rivalidad unional no terminó con la certificación de la U.T.A.M.A. Ambas reclamaban el dominio de unos bienes adquiridos con fondos procedentes de las cuotas descontadas a los trabajadores. La controversia fue a los tribunales. Los peticionarios, quienes constituyen actualmente la junta directiva de la U.T.T., participaron activamente en estas controversias asumiendo en todo momento posiciones contrarias

^{1/} El convenio que firmaron la Unión y el patrono incluía una cláusula de taller cerrado o afiliación total. Disponía que en aquellos casos en que la Unión expulsara o suspendiera de su matrícula a alguno de sus miembros el patrono a su vez lo separaría del trabajo.

50

a los intereses de la U.T.A.M.A. Su actitud ha sido una de hostilidad y desafío hacia la U.T.A.M.A. y sus dirigentes.

La Ley no define lo que constituye un despido injustificado. Su determinación ha sido dejada en manos de la Junta. "La razón es obvia. Se creó un organismo especializado y entendido en materia de relaciones del trabajo para que se encargara de desarrollar y velar por el cumplimiento de la política pública del Pueblo de Puerto Rico expuesta en el artículo 1 de la Ley. Corresponde, por tanto, a la Junta determinar en primera estancia y de acuerdo con los hechos de cada caso en particular, lo que es una 'expulsión o suspensión injustificada' de acuerdo con el artículo 8 (2)(b). Rivera v. Junta de Relaciones del Trabajo, 70 D.P.R. 342, 349 (1949). La Junta resolvió que en este caso en particular la conducta de los peticionarios justificaba el despido y que por tanto la U.T.A.M.A. no incurrió en práctica ilícita de trabajo bajo el artículo 8 (2)(2). Estamos de acuerdo.

(2) la prueba demuestra que a los peticionarios se les brindó amplia oportunidad para defenderse de los cargos que les formuló la Unión. Si no comparecieron a las vistas se debió a su insistencia en que la Unión contestara unos interrogatorios que básicamente ya habían sido contestados por la Unión. La información principal relacionada con los cargos, los testigos y la copia del Reglamento ya habían sido suministrada por la Unión a los peticionarios. Concurrimos con la Junta en que a los peticionarios no se les privó del debido procedimiento de ley en los trámites procesales que culminaron en su expulsión.

Se confirma la Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de 9 de junio de 1965.

Así lo pronunció y manda el Tribunal y firma el señor Juez Presidente.

Luis Negrón Fernández
Juez Presidente

Certifico:

Joaquín Berríos
Secretario