

SALVADOR MORALES, H.N.C. VAQUERIA FELICITA y SINDICATO DE OBREROS UNIDOS DEL SUR DE PUERTO RICO. Decisión Núm. 307, Caso Núm. CA-2611. Resuelto en 24 de enero de 1963.

- Lics. Martín Avilés Bracero y Alfredo Alvarez Linares, por el Patrono.
- Lic. Iván Báez Torres, por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico
- Lic. Francisco Aponte Pérez, 1/ 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 Salvador Morales, h.n.c. Vaquería Felicita, 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 adhiere a/y y se hace formar parte de esta Decisión y Orden. A dicho Informe presentó el querrellado, por medio de sus abogados, un escrito de excepciones.

La Junta ha considerado el referido Informe, las excepciones presentadas por el querrellado, y todo el expediente del caso; y, por la presente, confirma las resoluciones, conclusiones y recomendaciones del Oficial Examinador, con las adiciones y modificaciones que se exponen a continuación.

I

Solo añadiremos, para propósito de claridad, que al resolver que una actividad es concertada, debe quedar bien establecido el interés en el beneficio común. Es decir, la Gestión que hagan uno o más empleados debe ser para beneficio de los demás empleados, pero no para beneficio o en interés personal exclusivo. A los efectos de la determinación es inmaterial el resultado final de la gestión; y se ha resuelto que el hecho de que los portavoces no tengan la autorización de los otros empleados para actuar en su nombre no impide de por sí que una actividad sea protegida por la ley. 2/

A nuestro juicio, quedó establecido en el caso de autos que los dos empleados que acudieron al Departamento del Trabajo actuaban en beneficio

1/ La audiencia en el caso del epígrafe fue presidida por el Lic. Eugenio Ramos Ortíz. Este renunció su cargo con esta Junta antes de rendir el Informe, por lo que designamos al Lic. Francisco Aponte Pérez para que lo preparara.

2/ Ohio Oil Co., 27 LRRM 1283; 92 NLRB 1597, 618 (1951)

del grupo. Es fácil colegir esto de sus actuaciones anteriores y posteriores a la gestión. 3/

ORDEN

A base de lo anteriormente expuesto y de acuerdo con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, por la presente ordena que el querellado Salvador Morales, H.N.C. Vaquería Felícita, sus oficiales, agentes, sucesores y cesionarios cumplan con las recomendaciones que en las páginas 9 y 10 de su Informe hace el Oficial Examinador. La parte 2 (a) de dicha recomendaciones, en la página 9, deberá entenderse modificada a los efectos de que el querellado tendrá que pagar a los empleados que ilegalmente despidió, una suma adicional de intereses computados al tipo legal sobre la cantidad en salarios dejados de devengar. 4/ La Secretaria de la Junta sustituirá al Aviso propuesto por el Oficial Examinador y suministrará a las partes el Aviso que se acompaña como Apéndice "A" de esta Decisión y Orden.

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 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, el Patrono y sus Agentes, y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión, en forma alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción o intentaremos intervenir, o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, el de dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

Ofreceremos empleo en sus antiguas posiciones o en otras sustancialmente iguales, de no existir aquellas, a Félix Rivera y a Cesáreo Rivera.

Compensaremos a los obreros antes mencionados por la pérdida que éstos hubieren sufrido en sus ingresos por razón de los despidos. Se computará dicha compensación de la siguiente forma: la suma que ellos normalmente hubiesen percibido durante el período de los despidos, menos la ganancia que obtuvieron de otros patronos (descontando de esta cantidad, antes de deducir, cualesquiera gastos necesarios en que incurrió el empleado dada la naturaleza 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 computado sobre la diferencia.

3/ Como señala el Oficial Examinador, desde 1960, uno de los empleados que acudieron al Departamento del Trabajo estaba tratando de convencer a sus compañeros de que pidieran una jornada de trabajo de ocho horas. Además, posteriormente a la gestión ante el Departamento del Trabajo, los portavoces del grupo intentaron que sus compañeros se unieran en la reclamación que hicieron. Véase la página 3 del Informe del Oficial Examinador.

4/ Véase el caso de Milares Realty, Inc., Caso Núm. CA-2643; D-305 de 14 de diciembre de 1962 en que establecimos la doctrina que ahora aplicamos.

SALVADOR MORALES, H.N.C. VAQUERIA FELICITA
Patrono

Por:

Fecha:

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

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A base de un cargo radicado por el Sindicato de Obreros Unidos del Sur de Puerto Rico el día 19 de diciembre de 1961, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta una querrela contra Salvador Morales, h.n.c. Vaqueria Felícita, en adelante el patrono o el querrellado, imputándole haber violado la Ley de Relaciones del Trabajo de P.R. (29 L. IPRA 61) en adelante la Ley, al despedir a sus empleados Félix Rivera Vierra y Cesáreo Rivera Santiago por haber participado éstos en actividades concertadas, y constituyendo tal acción del querrellado una intervención, restricción y coerción con los derechos de los empleados garantizados por la Ley. El querrellado contestó admitiendo ser patrono dentro del significado de la Ley, pero negando general y específicamente las alegaciones de la querrela. Por vía de defensas especiales adujo que la Junta carecía de jurisdicción para entender en la querrela; que los obreros supuestamente despedidos sólo fueron trasladados de sus puestos de ordeñadores en la vaqueria a trabajar en labores agrícolas; y que el querrellado siempre ha estado dispuesto a afrecesles trabajo en la vaquería, pero que los querrellantes han rechazado ambos ofrecimientos.

La vista del caso se celebró los días 1 y 23 de marzo, y 4 de abril de 1962 ante el Oficial Examinador Lic. Eugenio Ramos. Este renunció posteriormente su puesto en la Junta, y el suscribiente fue designado para actuar como Oficial Examinador, y emitir el informe del caso.

A base del expediente completo del caso, en el que aparece que las partes tuvieron todas las oportunidades de presentar la prueba que estimaron pertinente, y del estudio de los alegatos sometidos por las partes, se emiten las siguientes

Conclusiones de Hechos

- 1- El querrellado es una persona que se dedica al negocio de vaqueria utilizando los servicios de empleados.
- 2- El Sindicato de Obreros Unidos del Sur representa empleados del querrellado y de otros patronos para fines de negociación colectiva.

3- El día 14 de septiembre de 1961 una novilla de primer parto, no acostumbrada al establo, se salió de allí y se fue corriendo. Un grupo de trabajadores de la vaquería la siguió. La novilla pasó por debajo de un silo y sufrió lesiones en la cadera (T.E. 193-94,12). El mayordomo del establo, José Antonio Casiano, se acercó al grupo de trabajadores y les increpó diciéndoles, "coño, carajo, (que) quién había golpeado la vaca"; que él se mataba con cualquiera. Félix Rivera, un ordeñador, que formaba parte del grupo le pidió que hablara mejor, (T.E. 12,178) y Casiano le contestó " coño, carajo, yo me fajo con cualquiera; el (que) me golpeó la vaca, se va a tener que ir " (T.E. 30).

4- Félix Rivera y Cesáreo Rivera, otro ordeñador quien había tenido un incidente anterior con otro mayordomo, ante la conducta del mayordomo fueron en seguida a querellarse a la Oficina de Guayama del Departamento del Trabajo (T.E. 31, 199). Allí radicaron una querrela contra el patrono por concepto de horas, extras, trabajo realizado en séptimos días y diferencias en salarios.

5- Radicada la querrela, ese mismo día Félix y Cesáreo Rivera hablaron con los demás compañeros ordeñadores para que les autorizaran a radicar en sus nombres idénticas querellas. Pusieron sus fincas en un papel de libretas escolar Josué López, Víct M. López, Salustiano Reyes, Luis León y Ángel Gabriel Martínez. Hehusaron firmar Aureliano Padilla y José Miguel Tolentino (T.E. 15-16, 97, 99). Tomaron dichas firmas en la misma vaquería (T.E. 98). Desde el año de 1960, Cesáreo Rivera estaba tratando de conseguir que los trabajadores hicieran una alegación de trabajar ocho (8) horas. (exhibit J-3). Cesáreo y Félix le dijeron a los demás compañeros de trabajo que les dieran las firmas " para reclamar unas horas extras para todos " (T.E. 112). Josué López les dió la firma " para complacerlos y para sacárselos de encima," (T.E. 108), pero si hubiera aparecido dinero, lo hubiera tomado, y les preguntaba " que como iba la demanda de las horas extras que decían ellos " (T.E. 113-14). Víctor López Alvarado le dió la firma a Cesáreo Rivera, aunque no lo autorizó para que fueran en su nombre a Guayama, pero estaba interesado en que le llevaran su caso de horas extras (T.E. 122-23); y no fue al Departamento del Trabajo a Guayama " porque me podía pasar lo mismo que a ellos " (Félix y Cesáreo Rivera) (T.E. 128); aunque más tarde declara al investigador del Departamento del Trabajo " nosotros entramos a las cinco de la mañana y salíamos a las once y volvíamos a entrar a la una y media y salíamos a las cinco y media." (T.E. 129). Aureliano Padilla Martínez les niega la firma porque él usa " la psicología, " porque si trabajaba allí, no podía estar contra su patrono (T.E. 175).

6- A los dos o tres días del incidente de la novilla, el patrono recibió el "reporte" del Departamento del Trabajo, oficina de Guayama.

Don Salvador Morales le había dicho a Casiano al ir por la vaquería, "Mira, me reportó esta gente," y luego llamó a Félix y a Cesáreo para preguntarle que por que hacían eso, que él era bueno con ellos, y les prestaba dinero, y que por qué habían hecho el reporte. (Exhibit J-4).

7- La vista ante la oficina de Guayama del Departamento del Trabajo se celebró el día 20 de sept. de 1961. Félix y Cesáreo Rivera sólo pudieron conseguir un testigo. Josué López y Víctor López les dijeron que no podían ir por temor a que los despidieran. (T.E. 85). Félix y Cesáreo Rivera prosiguieron la declaración a nombre de ellos dos únicamente. El patrono compareció a la vista y llevó sus nóminas, de las cuales se desprendían que los querellantes cobraron los séptimos días trabajados. Los querellantes insistían en que se les adeudaban horas extras y diferencia en el pago y se le concedió hasta el 27 de septiembre para que aportaran la prueba. Al no poderla presentar se le desestimó la querrela en el Departamento del Trabajo. (T.E. 53-54).

8- El 23 de septiembre Cesáreo y Félix fueron suspendido como ordeñadores alegadamente por las diferencias que habían tenido con el mayordomo y con el encargado del establo. (Exhibit J-5, Pág. 2, T.R. 199). Ambos trabajaban muy bien en el establo y aunque Félix Rivera tuvo el incidente con Casiano, éste afirma que no eran sus enemigos. (Exhibit J-4, Pág.3). Al ser suspendidos les pagaron el bono de navidad (T.E. 39). El patrono está dispuesto a ofrecerles trabajo en el campo, pero no en la vaquería porque en ésta tiene el personal completo. (T.E. 196). El trabajo en el campo incluye corte de yerba, cultivo de la tierra arreglar cercas y otros trabajos similares. (Exhibit J-5, Pág.23). Un ordeñador gana \$ 6.00 diarios, mientras que un cortador en el campo gana \$ 2.86 (T.E. 158).

Conclusiones de Derecho

1- Salvador Morales, h.n.c. Vaquería Felícita es un patrono dentro del significado del Artículo 2 (2) de la Ley.

2- El Sindicato de Obreros Unidos del Sur de Puerto Rico es una organización obrera del lenguaje del Artículo 2 (10) de la Ley.

3- El Artículo 4 de la Ley, incluye como derechos de los empleados, entre otros, el "dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua." Por el Artículo 8 (1) (a) se le prohíbe a un patrono intervenir, restringir o ejercer coerción, o intentar estos actos " con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley." Interpretando una disposición similar de la National Labor Relations Act. (29 U.S.C.A. 151 et seq.) se resolvió en NLRB v. Phoenix Mutual Life Ins. Co. 167 F2d. 983, 22 LRRM 2089:

" A proper construction is that the employees shall have the right to engage in concerted for their mutual aid or protection even though no union activity be involved, or collective bargaining be contemplated. "

Se ha resuelto que es ilegal el despido de un empleado que participa en una actividad concertada con el propósito de reclamar y lograr que el patrono pague tiempo extra trabajando, NLRB V. Schwartz 146 F2d 773; 15 LRRM 870 o el despedir un empleado porque se proteste del despido del presidente de la unión, Carter Carburator Corp. V. NLRB, 140 F2d 714, 14 LRRM 512; o despedir dos empleados que protestaron informalmente por la reducción del tiempo extra trabajado si la protesta tiene el propósito de restaurar dicho tiempo extra para todo el grupo. La Corte se expresó en dicho caso como sigue:

" The grievances were not matters of individual concern but were common not only to the two discharges, but also to the other employees in the same circumstances....
Despite its informality we regard this as concerted activity protected by the Act..." Ohio Oil V. NLRB, 27 LRRM 1288.

En J.P. Stevens & Co. V. Textile Workers Union of America AFL-CIO 45 LRRM 1255, el Tribunal concluyó que en la planta existía la costumbre entre amigos y esposos de ayudarse mutuamente en el trabajo para poder disfrutar conjuntamente del almuerzo. Un día un supervisor rehúso conceder tal privilegio a la esposa de uno de los oficiales de un comité de empleados. Este preguntó al supervisor si la regla se aplicaría a todos los demás empleados. El supervisor le contestó que ya había oído bastante de su "dam mouth" y lo despide. La corte resolvió que la consulta hecha por dicho empleado constituyó una actividad concertada, y por tanto, protegida por Ley, y decidió que el despido fue ilegal.

El caso más normativo, y de bastante analogía con el presente caso es Salt River Valley Water User Assn V. NLRB 32 LRRM 2598. En dicho caso un grupo de zanjeros designó a un compañero para que recogiera las firmas de los empleados a fin de hacer una reclamación de salarios contra su patrono bajo la Ley de Normas Razonable del Trabajo. En menos de dos semanas dicho empleado recogió de 30 a 35 firmas. El patrono lo despidió contemporáneamente con dicha actividad, alegadamente por trabajo insatisfactorio. La Corte resuelve que la actividad del empleado constituía una acción concertada, la cual precipitó su despido y que éste era ilegal. Y finalmente, en NLRB V. Schwartz, supra, se dice:

" Concerted activity may take place where one person is seeking to induce from a group. "

4- Los principios generales arriba expuestos son de aplicación al caso de autos. La prueba de la Junta ha convencido al juzgador que Félix Rivera y Cesáreo Rivera participaron en una actividad concertada para protección, ayuda y beneficio de ambos, y de un grupo de trabajadores del patrono, y fue esta actividad la que precipitó que se les despidiera de sus puestos de ordeñadores en la vaquería. Los hechos probados indican que a raíz del incidente de la novilla, y de la experiencia de un incidente anterior, dichos dos empleados se sintieron ofendidos por la conducta del mayordomo, acuden al Departamento del Trabajo. Allí radican una querrela contra el patrono por diferencia en pago de salarios, horas extras y séptimos días trabajados y no pagados. Regresan del Departamento del Trabajo y circulan un papel de libreta escolar para que los demás empleados firmen para ser incluidos en la reclamación. La mayoría le da las firmas, pero el día de la vista se abstienen de comparecer al Departamento del Trabajo. El patrono recibe la notificación de la querrela, el "reporte" como dicen los testigos del patrono, y llama a dichos dos empleados para interrogarlos en relación a la querrela radicada. El día 20 de sept. el patrono comparece al Departamento del Trabajo al ser citado para la investigación, y el día 23 del mismo mes los dos empleados son despedidos. Hay una extraña coincidencia entre dicha decisión y la querrela presentada. La simultaneidad entre un acto y otro hace inferir que el verdadero motivo no fue el incidente entre Félix Rivera y el mayordomo, y sí la radicación de la querrela. El incidente entre Rivera y el mayordomo no tuvo mayores consecuencias. El despido no se decreta inmediatamente que ocurre el incidente, sino diez (10) días después, una vez informado el patrono de la querrela ante el Departamento del Trabajo, y ya celebrada la vista ante dicha agencia el 20 de septiembre. Cesáreo Rivera, el otro promotor de la querrela, no había participado en el incidente de la novilla con el mayordomo, aunque participó en un incidente anterior con otro mayordomo aproximadamente un año atrás, también sin consecuencias, y habiéndosele mantenido en el trabajo después de ocurrido el incidente. Los dos empleados son eficientes y buenos en el trabajo, e incluso son acreedores al bono de navidad al despedírseles. Para concluir que la actividad de dichos empleados fuera concertada no obsta el hecho de que su reclamación no prosperaba ante el Departamento del Trabajo. Lo fundamental es que dichos dos empleados indujeron la acción de otros empleados y actuaron todos conjuntamente para propósitos de ayuda mutua. Y tampoco milita en contra de esta conclusión el hecho que los otros participantes no mostraron posteriormente mayor interés en proseguir sus reclamaciones ante el Departamento del Trabajo. La querrela y el recoger las firmas no era un asunto de interés personal e individual para los dos despedidos, sino que era de interés común para todos los que firmaron la petición para querrellarse.

5- Esta Junta está facultada por ley para remediar y prevenir la comisión de prácticas ilícitas del trabajo, que es facultad "exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención" (Artículo 7 (a) de la Ley). El lenguaje claro de esta disposición es suficiente para disponer y resolver adversamente la alegación del patrono al efecto que la Junta carece de jurisdicción en este caso por haber intervenido en el mismo el Departamento del Trabajo. Baste, además añadir que ambos procedimientos cubren esferas distintas reglamentadas por Ley para remediar males de naturaleza diferente.

6- El querellado plantea que en este caso no medió despido sino traslado de los querellantes, y que éstos voluntariamente rechazaron el ofrecimiento del patrono de trabajar en el campo. Explica el patrono que la razón de dicho traslados fue evitar otros incidentes en la vaquería. No hay prueba de que el patrono tuviera como práctica disciplinaria en ocasiones anteriores el trasladar ordeñadores a trabajar en el campo por estos incidentes. Insiste el patrono en que les ofreció mantenerles idéntica paga en el campo. Se nos hace difícil concebir que el patrono mantuviera la paga de ordeñador, que era \$6.00 diarios, a estos dos empleados cuando por el trabajo en el campo pagaba sólo \$2.80. Ello hubiera resultado en conceder un premio y una recompensa a dos empleados a quienes, según la teoría del patrono, constituían instigadores de incidentes en la vaquería. Además, se afectaba toda la estructura de salarios, puesto que era razonable esperar que los empleados de campo demandaran igual paga por igual trabajo; y también era razonable esperar que los ordeñadores hubiesen querido mantener el diferencial de salarios superior con los trabajadores del campo. No nos ha convencido la defensa del querellado.

A tenor con las anteriores conclusiones de hechos y de derechos, y a fin de efectuar los propósitos de la Ley, recomendamos:

1. El patrono cesará y desistirá de intervenir, restringir o ejercer coerción o siquiera estos actos, con el derecho de los empleados garantizados en el Artículo 4 de la Ley, específicamente con el derecho de éstos a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro de ayuda o protección mutua, y particularmente el derecho de querellarse concertadamente al Departamento del Trabajo bajo sin temor de sufrir represalia alguna.

2. Tomar la siguiente acción afirmativa para remediar la violación a la Ley:

- a) Reponer a sus empleados Félix Rivera y Cesáreo Rivera a sus antiguos empleos de ordeñadores en la vaquería, o a otros empleos sustancialmente iguales de no existir aquellos, y compensarles en los salarios dejados de devengar durante el tiempo del despido y descontando lo que hubieren ganado durante dicho período.

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 los suministrará la Junta, debiendo el patrono remitir uno de ellos al Sindicato de Obreros Unidos del Sur, y a Félix Rivera y Cesáreo Rivera.

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

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

FRANCISCO APONTE PEREZ
Oficial Examinador

AVISO A TODOS MIS EMPLEADOS

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

NOSOTROS no intervendremos, restringiremos o ejerceremos coacción, y ni siquiera intentaremos estos actos, con el derecho que tienen ustedes a participar en actividades concertadas con el propósito de ofrecerse protección o ayuda mutua, ni tomaremos represalias contra ustedes por razón, entre otras, de radicar una querrela o reclamación ante el Departamento del Trabajo.

NOSOTROS repondremos a su antiguo puesto, o a uno sustancialmente similar, a Félix Rivera y a Cesáreo Rivera, y le pagaremos los salarios que dejaron de devengar durante el tiempo que duraron sus despidos.

SALVADOR MORALES, H.N.C.
VAQUERIA FELICITA

Por:

Fecha:

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

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO, peticionaria, v. SALVADOR MORALES, h.n.c. VAQUERIA BELICITA, demandada, JRT-63-6, Revisión J.R.T.

Sala integrada por el Juez Presidente Señor Negrón Fernández y los Jueces Asociados Señores Blanco Lugo y Ramírez Bages.

El Juez Asociado Señor Ramírez Bages emitió la opinión del Tribunal, Resuelto en 21 de enero de 1964.

El art. 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (29 LPRA sec. 65), dispone que los empleados tienen derecho a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua. (Enfasis nuestro). El art. 8 (i) (a) de dicha ley (29 LPRA sec. 69 (1) (a)) dispone que es una práctica ilícita de trabajo el que un patrono intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir, o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de tales derechos. La actividad concertada no está limitada al campo de la negociación colectiva, sino que puede tener otros y distintos propósitos tales como querellarse de las condiciones del lugar del trabajo, 1/ protestar o abandonar el trabajo debido al despido o maltrato de otro empleado 2/ gestionar el reemplazo de un empleado ineficiente o querellarse de la inexperiencia de un superior, 3/ quejarse por razón de salarios inadecuados 4/ y solicitar discutir la negativa a pagar el bono de Navidad. 5/ Como es de suponer la actividad concertada protegida no puede constituir un acto ilegal 6/ ni violento 7/ ni en violación de convenio, 8/ ni ser indefendible por constituir una deslealtad al patrono que es innecesaria con el fin de llevar a cabo actividades concertadas legítimas, 9/ ni consistir de imputaciones incorrectas hechas deliberadamente o con intención de falsificar o maliciosamente perjudicar al patrono, o difamatorias, insultantes o manifiestamente destructivas de la disciplina. 10/

1/ Labor Bd. v. Washington Aluminun Co., 370 US 9 (1962); NLRB v. Southern Silk Mills, 209 F 2d 714 (CA 8- 1944).

2/ NLRB v. J.I. Case Co., Etc. 198 F 2d 919 (CA 8-1952); NLRB v. Globe Wireless, 193 F 2d 748 (CA 9-1951); NLRB v. Peter C. X. Swiss Chok., Co. 130 F 2d 503 (CA 2-1942).

3/ NLRB v. Phoenix Mat. L. Ins. Co. 167 F 2d 983 (CA 7-1948); NLRB v. Quernsey Muskingwn Electric Co-op. Inc. 285 F 2d 8 (CA 6-1960); NLRB v. Schwartz 146 F 2d 773 (CA 5-1945).

4/ NLRB v. Tex-Togs, Inc. 231 F 2d 310 (CA 5-1956) NLRB v. Kennavental, Inc. 162 F 2d 817 (CA 3-1950); Gullett Gin Co. v. NLRB, 179 F 2d 499 (CA 5-1950).

5/ Modern Motors v. NLRB, 198 F 2d 925 (CA 8-1953)

6/ Southern S.S. Co. v. Labor Board, 316 US 31 (1942). NLRB v. Dallas General Drivers, Etc. Local No. 745 264 F 2d 642 (CA 5-1959).

7/ Labor Board v. Fansteal Corp. 306 US 240 (1939)

8/ Labor Board v. Sands Mfg. Co. 306 US 332 (1939)

9/ Labor Board v. Electrical Workers, 346 US 464 (1953).

10/ Walls Mfg. Company, Inc. 187 NLRB 1317 (1962).

La intervención, restricción o coerción a que se refiere el art. 8 (1) (a) de la referida ley puede consistir en el despido del empleado como ocurrió en muchos de los casos previamente citados, o en otro acto discriminatorio en su contra, como por ejemplo la imposición de deméritos, el no darle trabajo durante horas extras, el cambiar a un empleado de un turno de día a otro de noche que era menos deseable, así como la suspensión temporera de empleo. (11) La acción concertada a que se refiere la ley en cuestión debe realizarse por uno o más empleados a nombre y en beneficio de más de uno de un grupo de empleados (12) del cual él o los querellantes forman parte. El hecho que la querella sea motivada por un espíritu de represalia contra el patrono, siempre que de hecho sea de beneficio mutuo de los empleados, o que de la investigación subsiguiente resulte que no tenía fundamento, no implica que deba considerarse fuera del ámbito protector de la Ley de Relaciones del Trabajo a menos que se demuestre, cosa que no se hizo en este caso, que la actividad además participa de la natureleza que previamente apuntamos que la proscriba y la excluye de la referida protección, de acuerdo con los casos de Southern S. S. Co., supra; Fansteel Corporation, supra; Sands Mfg. Co. supra; Electrical Workers, supra; Walls Mfg. Co., supra. Es inmaterial que el patrono creyera de buena fe, cuando discriminó contra el empleado, que éste no realizaba una actividad concertada a que hace referencia el estatuto previamente citado. NLRB v. Industrial Cotton Mills, 208 F 2d 87, 91 (CA 4-1953); NLRD v. Juan Co., 185 F 2d 393 (CA 2-1950).

En el caso ante nos, a base de un cargo radicado por el Sindicato de Obreros Unidos del Sur de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, aquí peticionaria, expidió una querella contra el demandado Salvador Morales, imputándole haber violado las disposiciones de la Ley de Relaciones del Trabajo, previamente citadas, al despedir a sus empleados Félix Rivera Viera y Cesáreo Rivera Santiago por haber participado en actividades concertadas " consistentes en haber reclamado ante ante los oficiales del Departamento del Trabajo que el querellado les pagara determinado número de horas extra." (Enfasis nuestro).

(10) Walls Mfg. Company, Inc. 187 NLRB 1317 (1962).

(11) Oklahoma Transp. Co. v. NLRB, 136 F 2d 42 (CA 5-1943); J.A. Utlev Company v. NLRB, 217 F 2d 885 (CA 6-1954); Texarkana Bug Co. v. NLRB, 11 F 2d 480 (CA 8-1941); NLRB v. Rearney & Pracker Corp., 237 F 2d 416 (CA 7-1956).

(12) Office Employees Int. U. V. Rouston Mfg. Lighting & P. Co. 314 SW 2d 315 (Tex. 1958); The Ohio Oil Company, 92 NLRB 1597 (1951) Panadería Sucesión Alonso, 87 NLRB 877 (1949); Scurlock, Pre-Emption in Labor Relations, 35 Tex. L. Rev. 555, 557 (1957).

Las conclusiones de hecho del Oficial Examinador confirmadas por la Junta Peticionaria, informa que con motivo de sufrir lesiones una novilla en la vaquería del demandado, el mayordomo del establo José Antonio Casiano increpó duramente a un grupo de trabajadores entre los cuales se encontraban Félix Rivera Viera y Cesáreo Rivera Santiago y que con motivo de dicho incidente estos dos empleados fueron inmediatamente a la oficina de Guayama del Departamento del Trabajo y radicaron una querrela contra el patrono demandado por concepto de horas extras, trabajo realizado en séptimo día y diferencias en salarios. La prueba además demuestra que dicha querrela se hizo exclusivamente a nombre de los querellantes para beneficio mutuo. El mismo día estos hablaron con sus compañeros para que les dieran su firma en un papel de libreta para poder reclamar horas extras a nombre de todos. Unos firmaron, otros no. Más tarde, al recibir del demandado el "reporte" del Departamento del Trabajo, presumiblemente la citación para comparecer a una vista en relación con la querrela por horas extras, el demandado recriminó a los dos empleados por tal actuación. Luego de la vista, durante la cual el patrono comprobó haber pagado los séptimos días trabajados por los querellantes, y a la cual comparecieron el demandado, los dos querellantes y un testigo que no era de los firmantes del papel, el querrellado dejó cesante a los dos empleados del trabajo como concluye el Oficial Examinador, o pretendió cambiar su tarea ofreciéndoles trabajo en el corte de yerba que era menos beneficioso para ellos, en lugar de la faena de ordeñadores que hasta entonces desempeñaban, debido a las alegadas diferencias con el mayordomo y con el encargado del establo. El Departamento del Trabajo no dio curso a la referida querrela por compensación por trabajo durante horas extras debido a que los querellantes no aportaron la prueba que se les requirió para sostenerla. La Junta concluyó que el demandado incurrió en una práctica ilícita del trabajo al discriminar contra Félix y Cesáreo en la forma previamente relacionada por haber llevado a cabo una actividad concertada consistente en radicar querrela contra el demandado por salarios que éste dejó de pagar a ellos y a otros empleados por trabajo realizado durante horas extras y en séptimos días; que cuando los referidos dos empleados acudieron al Departamento del Trabajo a radicar dicha querrela " actuaban en beneficio del grupo " . (Enfasis nuestro). Advertimos desde ahora que la prueba no demuestra que en el momento o antes de discriminar contra los dos empleados en cuestión, el demandado tuviera conocimiento de la gestión que los dos empleados realizaban " en beneficio del grupo " o que hubiera podido inferir que así fuese de las circunstancias o de la situación prevaleciente en el lugar del empleo. Como resultado de la conclusión de la Junta antes relacionada, ésta ordenó al demandado a reponer a los dos empleados y a compensarles los salarios dejados de devengar, más intereses y a fijar los avisos de rigor.

Solicita la Junta que dictemos un decreto poniendo en vigor la referida orden en su totalidad. El demandado arguyó que no debe dejar la misma sin efecto porque la actividad que llevaron a cabo los dos empleados, por la cual fueron despedidos o perjudicados en su empleo, fue una reclamación por salarios que cada uno radicó ante el Departamento del Trabajo en beneficio puramente personal.

En apoyo de la conclusión de la Junta, se cita el caso de Salt River Val. W. Uger's Ass'n v. NLRB, 205 F 2d 325 (CA 9-1953), en el cual un grupo de empleados quejosos de las condiciones de trabajo y paga, y no contentos con el progreso realizado por la unión, escogieron a un empleado del grupo para que circulase una petición entre ellos, dándole poder para reclamar sus salarios por la vía judicial. Se resolvió que el despido del empleado era improcedente. En este caso no se levantó la cuestión de conocimiento del patrono, pero la prueba indicaba que el patrono tuvo algún indicio de la actividad, pues tenía conocimiento de que se estaba molestando a los empleados.

Creemos que el previo conocimiento de la actividad concertada por parte del patrono es un ingrediente indispensable para que su acción discriminatoria contra el empleado constituya una práctica ilícita del trabajo. En NLRB v. Office Towel Supply Co., 201 F 2d B38 (CA 2-1953), se resolvió que los comentarios de un empleado, que de otro modo justifican su despido, pueden constituir parte de una actividad concertada de manera que el despido resulte ilegal, siempre y cuando que en el momento del despido el patrono tenga conocimiento de que la declaración es parte de tal actividad. Office Employee Int. U., supra, esolío 12. En International Ladies Garment Workers U., V. NLRB, 299 F 2d 114 (CADC 1962), y en la continuación del mismo caso en Walls Manufacturing Co., Inc. supra, esolío 10, se consideró el requisito de conocimiento de la actividad concertada por parte del patrono, pero se llegó a la conclusión de que en el momento de su cesantía el empleado había informado al patrono que actuaba a nombre de otros. A nuestro juicio, la Ley de Relaciones del Trabajo no tiene por propósito imponer obligaciones bajo circunstancias o situaciones desconocidas por la parte afectada ni el de interferir con su derecho a dejar cesante o de otro modo afectar las condiciones de trabajo de sus empleados, excepto en los extremos provistos en los convenios colectivos, en el caso de actividades protegidas por el art. 4 y 8 de dicha ley y en otros casos provistos por ley, como por ejemplo, con respecto a compensación en caso de despido sin justa causa, la forma y manera de pagar salarios, y con respecto a penalidades por discriminación ejercido por el patrono contra un empleado porque éste se haya querellado o haya ofrecido o prestado o se disponga a ofrecer o a prestar testimonio en alguna investigación, querrela, reclamación, audiencia o procedimiento en relación con lo dispuesto en la legislación con respecto a salario mínimo.

(29 LPRA secs. 180, 171-191 y 245W. Cfr. Limardo Costa v. Eastern Sugar Associates, 84 DPR 269 (1961); Berrios v. Eastern Sugar Associates, 84, DPR, resuelto en 2 de abril de 1962. El imponerle responsabilidad al patrono bajo la Ley de Relaciones del Trabajo por discriminar contra uno ó más de sus empleados que realizan actividades concertadas cuando en el momento de ejercer el alegado acto discriminatorio el patrono no tiene conocimiento de la actividad ni puede inferir su existencia de las circunstancias o de la situación prevaleciente en el lugar del empleo, constituiría una situación tan perjudicial y onerosa para el patrono que podría impedir a éste mantener la disciplina y el orden en su negocio que son parte indispensable de la buena administración en toda empresa agrícola, mercantil, manufacturera, de servicios o de otra naturaleza. Joanna Cotton Mills Co. v. NLRB, 176 P 2d 749 (CA 4-1949). Concluimos, por tanto, que el demandado no incurrió en una práctica ilícita del trabajo bajo las circunstancias procedentes y que por lo tanto la Junta incurrió en error en su conclusión a ese efecto. (13)

La Junta, sin embargo, confirmó además la conclusión del Oficial Examinador de que al realizar gestiones ante el Departamento del Trabajo para recobrar del demandado compensación por horas extras y séptimos días trabajados, Felix Rivera y Cesáreo Rivera participaron en una actividad concertada para protección, ayuda y beneficio de ambos". (Enfasis nuestro). Un examen del récord demuestra que hubo prueba suficiente para sostener esta determinación. La actuación conjunta de dos empleados puede constituir una actividad concertada cubierta por la referida ley. Office Employees Inc. U., supra, The Ohio Oil Company, supra, Panadería Sucesión Alonso, supra, Scurlock, Pre-Emption in Labor Relations, supra, (véase escolio 12). En el momento de proceder en contra de los dos empleados, el demandado conocía de la antes mencionada gestión conjunta, o sea, estaba informado de los hechos y circunstancias que en efecto constituían una de las actividades concertadas a que se refiere la ley. Por esta razón se justifica que pongamos en vigor la orden de la Junta.

Se dictará sentencia poniendo en vigor la orden de la Junta de Relaciones del Trabajo, Núm. D 307, de 24 de enero de 1963, en la forma en que se transcribe en la Sentencia.

Mariano M. Ramírez Baces
Juez Asociado.

(13) Sobre otra posible responsabilidad del patrono en un caso como éste, véase el art. 18 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según ha sido enmendado. (29 LPRA sec. 287).

SENTENCIA

Por los fundamentos expuestos en la opinión emitida en esta fecha, se declara con lugar la petición de la Junta de Relaciones del Trabajo, en caso y se pone en vigor la Orden dictada por dicha Junta en 24 de enero de 1963, en los siguientes términos:

ORDEN

Se ordena al querellado Salvador Morales, h.n.c. Vaquería Felícita, sus oficiales, agentes, sucesores y cesionarios:

1- Cesar y desistir de intervenir, restringir o ejercer coerción, o siquiera intentar estos actos, con el derecho de los empleados garantizados en el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, específicamente con el derecho de éstos a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua, y particularmente de derecho de querellarse concertadamente al Departamento del Trabajo sin temor de sufrir represalia alguna.

2- Tomar la siguiente acción afirmativa para remediar la violación a la Ley:

a) Reponer a sus empleados Félix Rivera y Cesáreo Rivera a sus antiguos empleos de ordeñadores en la vaquería, o a otros empleos sustancialmente iguales de no existir aquellos y compensarles en los salarios dejados de devengar durante el tiempo del despido después de descontarles, periódicamente según corresponda, lo que hubiera ganado durante dicho período, más intereses computados al tipo legal sobre el remanente, resultante de dichos descuentos periódicos desde la fecha en que se dejó de pagar cada uno de tales remanentes.

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 visible del negocio del patrono para que los empleados puedan leerlos. Los avisos los suministrará la Junta, debiendo el patrono remitir uno de ellos al Sindicato de Obreros Unidos del Sur, y a Félix Rivera y Cesáreo Rivera.

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

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

LUIS NEGRON FERNANDEZ
Juez Presidente

Certifico:

Ignacio Rivera
Secretario