

EXTERMINADORA DE PUERTO RICO, INC. y SINDICATO DE TRABAJADORES PACKINGHOUSE, AFL-CIO. Decisión Núm. 310, Caso Núm. CA-2678. Resuelto en 11 de febrero de 1963.

Lic. José F. Rodríguez Rivera, por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Lic. Miguel A. Velázquez, Oficial Examinador.

DECISION Y ORDEN

El 18 de enero de 1963 el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, rindió su Informe en el caso del epígrafe. El Oficial examinador concluyó que la Querrellada, Exterminadora de Puerto Rico, Inc., violó la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 61 y ss., al interrogar a sus empleados sobre sus actividades gremiales y al desalentar o intentar desalentar la matrícula del Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO. A base de las sosodichas conclusiones el Oficial Examinador recomendó que se expidiese la orden apropiada para remediar las prácticas de trabajo. Ninguna de las partes ha radicado excepciones al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y concluye que no se cometió error perjudicial alguno. Por la presente confirma las susodichas resoluciones. La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, que se hace parte de la presente decisión y orden, así como el expediente completo del caso, y por la presente adopta las conclusiones de hecho y de derecho formuladas por el Oficial Examinador, con la modificación que se indica más adelante, y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario para remediar las prácticas ilícitas cometidas.

En torno de la conclusión de derecho número 4, que aparece en la página 5 del Informe del Oficial Examinador, la Junta interesa aclarar lo siguiente: La Sección 8 (c) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo está relacionada con todas las prácticas ilícitas prohibidas a los patronos. La disposición mencionada, denominada comúnmente "the free speech provision", dispone que ninguna expresión de opiniones o puntos de vista constituye de por sí una práctica de trabajo o evidencia de una práctica ilícita de trabajo a menos que contenga amenazas de represalia o fuerza o promesas de beneficio. Las declaraciones de los patronos, en

las que haya amenazas o promesas, tácitas o expresas, no son expresiones privilegiadas dentro del significado de la Sección 8 (c). No obstante lo anterior, ciertas declaraciones que de su faz parecen privilegiadas, pueden constituir prácticas ilícitas de trabajo si en el contexto en que se hacen surge que tuvieron el efecto de restringir o coartar a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por la Ley. Pero meras declaraciones de un patrono de que prefiere una unión en particular o de que prefiere no bregar con uniones no son admisibles en evidencia para demostrar que otros actos del patrono constituyeron prácticas ilícitas de trabajo.

La anterior aclaración, en cuanto a las doctrinas establecidas bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, no limita en forma alguna la interpretación que hace el Oficial Examinador acerca de las doctrinas vigentes en nuestra jurisdicción, en la página 7 de su Informe.

ORDEN

A base de todo lo anteriormente expuesto se ordena a la Querrellada, Exterminadora de Puerto Rico, Inc., cumplir con la orden propuesta por el Oficial Examinador en la página 9 de su Informe. El Secretario de la Junta modificará el Apartado 2 (a) de la orden propuesta por el Oficial Examinador para incluir el abono de los intereses legales sobre los ingresos dejados de percibir por José Luis Berríos, de conformidad con la norma que adoptáramos en el caso de Milares Realty, Inc., CA-2643, D-305 de 14 de diciembre de 1962.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A virtud de un cargo radicado por el Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO, en adelante denominada la Unión, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico expidió una querrela imputándole a la Exterminadora de Puerto Rico, Inc., en adelante denominada La Querrellada, la comisión de prácticas ilícitas del trabajo, dentro del significado de los Artículos 8 (1) (a) y 8 (1) (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La querrela fue notificada a las partes y se fijó la audiencia que dispone la Ley para el 23 de octubre de 1962. En la fecha señalada compareció el abogado de la Junta, pero no compareció

ningún representante de la querellada. Toda vez que de los autos del caso surge que el 20 de septiembre de 1962 la querellada fue notificada con copia del aviso de audiencia expedido por el Presidente de la Junta, el Oficial Examinador procedió a continuar con el procedimiento.

La Junta estuvo representada por el Lic. José Rodríguez Rivera. Prestaron testimonio oral durante la audiencia Ramón Rohena, José Luis Berríos, Manuel Machuca y Salvador Rivera. Se ofreció evidencia documental en apoyo de las alegaciones contenida en la querella. A base de la evidencia aportada durante el curso de la vista, y de su observación personal de los testigos, el Oficial Examinador hace las siguientes

Conclusiones de Hecho

1. La Querellada es una corporación organizada bajo las leyes de Puerto Rico. Se dedica al negocio de exterminación de insectos, labor en la cual utiliza los servicios de empleados.

2. La Unión se dedica a representar a empleados de la querellada y de otros patronos en la negociación de salarios, disputas, quejas y agravios y condiciones de empleo.

3. La Querellada tiene oficinas de servicios tanto en la ciudad de San Juan como en la de Ponce. Lleva a cabo sus operaciones mediante el uso de vehículos conducidos por sus empleados, los cuales se trasladan a aquellos lugares o negocios en los cuales se requieren sus servicios. Es norma de la compañía el que los empleados no utilicen los vehículos de la empresa para sus propósitos particulares. No obstante, en las ocasiones en que la labor a realizarse ha de comenzar en las primeras horas de la madrugada, la querellada tiene por norma el autorizar que el empleado concernido retenga su vehículo al terminar la jornada de trabajo del día anterior y lo tenga bajo custodia esa noche de suerte que se encuentre en condiciones de iniciar la labor con menor incomodidad en la madrugada del siguiente día.

4. Durante el año 1961 la querellada utilizaba un total de cinco empleados en el área metropolitana. La compañía también tenía negocios similares en las Islas Vírgenes. En el mes de julio de ese año, el señor José Luis Berríos, quien había comenzado a trabajar para la empresa en el 1959, prestaba servicios en la ciudad de Charlotte Amalie, en las Islas Vírgenes. El día 8 de dicho

mes, en horas de la noche, mientras conducía el vehículo que la querellada le había asignado para realizar su labor, Berríos sufrió un accidente. La compañía no tomó acción disciplinaria en relación con este empleado, a excepción de que requirió a Berríos que reembolsara a la empresa el importe de los daños sufridos por el vehículo. Se le hicieron descuentos semanales de su sueldo por un total de \$90 para compensar el perjuicio sufrido por la empresa. Poco tiempo después, Berríos se trasladó a San Juan donde continuó trabajando normalmente.

5. En los primeros días del mes de marzo de 1962 Berríos se reunió con su compañero de trabajo Salvador Rivera. Ambos convinieron en organizar una Unión para que ésta actuara como su representante frente al patrono sobre las condiciones de empleo. En cumplimiento de ese propósito, Berríos y Rivera visitaron las oficinas del Sindicato de Trabajadores Packinhouse, AFL-CIO, en busca de orientación. Allí fueron atendidos por un organizador quien les hizo entrega de algunas tarjetas para ser firmadas por sus compañeros de trabajo. En dichos impresos se autorizaba a la referida Unión a representar a los trabajadores incluidos en la unidad apropiada en sus demandas frente al patrono. Berríos se encargó de tomar las firmas de sus compañeros de trabajo, incluyendo aquellos que residían en la ciudad de Ponce.

6. El 15 de marzo de 1962, ya con las autorizaciones firmadas por los empleados de la querellada, la Unión radicó ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo una petición para investigación y certificación de representante. La Junta Nacional citó a las partes para una reunión conjunta que tendrá lugar el 21 de marzo de 1962 a fin de investigar si existía o no una controversia de representación. Al tener conocimiento de la citación el Gerente de la querellada ordenó a un supervisor de la empresa, nombrado Emilio Jiménez, que hiciera una investigación personal para determinar cual empleado---si alguno---había estado gestionado la organización de la Unión. El supervisor interrogó a cada uno de los empleados de la empresa; pero éstos siguiendo instrucciones específicas del organizador de la Unión, le contestaron que nada sabían sobre la persona que había iniciado las gestiones de organización.

7. El 19 de marzo de 1962, un organizador dirigió un telegrama a la querellada requiriendo de ésta que le informara si estaba dispuesta a reconocer a la Unión y a negociar con ella un convenio colectivo de trabajo. En el propio tele-

grama se solicitaba de la empresa que no se tomaran represalias contra los empleados.

8. El 21 de marzo de 1962 se celebró la reunión conjunta en las oficinas de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en Santurce. A la misma asistieron el Gerente de la querellada y un representante de la Unión. El Examinador de la agencia federal que presidía la reunión informó a las partes que con toda probabilidad la Junta Nacional no asumiría jurisdicción sobre el caso, razón por la cual la Unión estaba en libertad de radicar la correspondiente petición ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Esa misma tarde el Gerente de la empresa recibió tardíamente en sus oficinas una carta que le había remitido la Unión desde el 6 de marzo de 1962 y en la cual le informaba que los empleados de la compañía habían autorizado a la Unión a representarlos a los fines de la negociación colectiva.

9. A eso de las seis de la tarde del mismo día 21 de marzo de 1962 el Gerente de la compañía observó que uno de los vehículos de la querellada estaba estacionado frente a una residencia de Santurce, fuera de su ruta normal. El Gerente investigó la situación y comprobó que se trataba del vehículo asignado al empleado José Luis Berríos. Al inquirir de éste sobre la razón por la cual el vehículo se encontraba fuera de ruta, Berríos, le notificó que él se había detenido por breves instantes en aquel lugar con el propósito de comprar un televisor. Entonces, el Gerente de la querellada dio instrucciones a Berríos de que condujera el vehículo inmediatamente hasta su hogar. Al siguiente día el Gerente notificó por escrito a Berríos que estaba despedido de su empleo. En la carta que le remitió el Gerente informó a Berríos que la razón para su despido era el haberlo observado en la noche del 19 de marzo de 1962 en la Urbanización Pérez Morris de Hato Rey mientras Berríos conducía un vehículo de la empresa acompañado de una dama. Durante la audiencia no se ofreció evidencia alguna para probar que, en ocasión alguna, Berríos hubiese utilizado el vehículo de la compañía para pasear en compañía de una dama.

A base de las anteriores Conclusiones de Hecho, el Oficial Examinador hace las siguientes:

Conclusiones de Derecho

1. La Exterminadora de Puerto Rico, Inc., es un patrono dentro del significado del Artículo 2 (2) de la Ley.
2. El Sindicato de Trabajadores Packinghouse

AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2 (10) de la Ley.

3. El Artículo 8, Inciso 1 (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone lo siguiente:

Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Art. 4 de esta Ley.

4. Surge de las Conclusiones de Hecho precedentemente expuestas, que el 16 de marzo de 1962, el supervisor Emilio Jiménez, siguiendo instrucciones específicas del Gerente de la querellada, interrogó a todos los empleados de la empresa en relación con el hecho de si habían realizado o no actividades de índole gremial. Al así actuar, la querellada violó las claras disposiciones estatutarias. Desde el inicio de la legislación que reglamenta las relaciones obrero patronal en los Estados Unidos y a contar de la fecha en que comenzó a regir la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, los organismos administrativos creados por la Ley y los tribunales de justicia competentes han interpretado en forma consistente que cualquier interrogatorio realizado por un patrono---o por personas que actúen en su interés---en relación con las actividades gremiales de sus empleados, constituye una indebida intervención con los derechos reservados a los empleados bajo la ley. El acto de interrogar a un empleado con respecto a sus actividades gremiales tiene el natural efecto de constituir una coerción. En cada interrogatorio va implícita una posibilidad de represalia, o cuando menos, la implicación del disgusto patronal hacia aquellos trabajadores que participan en la actividad gremial. Concepción Rivera y Sindicato de Trabajadores della Industria Azucarera, Afiliada a la C. G. T., D-37; Pietro Ferrante y Unión Agrícola de Lares, Puerto Rico, Afiliada a la F. L. T., D-59; Mariano Arroyo y Unión Local Núm. 178 de Ceiba, Puerto Rico, Afiliada al Sindicato Azucare-ro de Puerto Rico, C. G. T. (CIO), D-67.

5. Podría arguirse que la actuación patronal en el caso del epígrafe se justificaba legalmente por el natural interés de la querellada en conocer las circunstancias que habían motivado la radicación de la petición de investigación y certificación de representante ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Es de notar a este respecto que el interrogatorio a que fueron sometidos los

trabajadores de la empresa coincidió en tiempo con la notificación que recibió el patrono citándole para la reunión conjunta a celebrarse en la agencia federal para investigar la controversia de representación. Estas circunstancias no hacen menos reprobable la actuación de la querrela. La ley permite amplia libertad a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades gremiales y el patrono no tiene derecho alguno a intervenir con esa libertad y ampararse luego en su natural curiosidad en relación con aquellos factores que puedan afectar el desarrollo de sus negocios. En consecuencia, concluimos que al interrogar a sus empleados en relación con las actividades gremiales de éstos, el patrono incurrió en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Art. 8 (1) (c) de la Ley.

6. La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone en su Inciso 8 (1) (c), lo siguiente:

Estimule, desaliente o intenta estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tenencia de empleo u otros términos y condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; Disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva.

7. Una de las tácticas a menudo utilizadas por aquellos patronos que todavía no aciertan a comprender que las disposiciones contenidas en la Ley, en última instancia redundan en beneficio de toda la comunidad, es la de discriminar en la tenencia de empleo contra aquellos trabajadores que se destacan en el ejercicio de los derechos que a favor consagra el estatuto. La actuación discriminatoria por definición es el despido del líder gremial. Precisamente, esa fue la táctica que escogió seguir el patrono en el caso del epígrafe. La prueba revela que el Gerente de la querrelada asistió a la reunión conjunta celebrada en las oficinas de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo el 21 de marzo de 1962. Allí pudo enterarse de los nombres de las personas que respaldan con sus firmas la petición radicada ante la Junta.

Los hechos demuestran que al siguiente día, el patrono despidió de su empleo a la persona que no solo había encabezado la actividad gremial en la empresa sino que había distribuido las tarjetas de afiliación entre sus demás compañeros, había ofrecido su residencia como el lugar para la reunión inicial de los afiliados y había viajado hasta la ciudad de Ponce en gestiones de organización de la Unión. Frente a esas circunstancias inculpatorias solo está la alegación de la querellada al efecto de que el verdadero motivo para el despido de Berríos fue el hecho de que el 19 de marzo de 1962 el Gerente de la empresa le había visto paseando en un automóvil de la compañía en unión a una dama. A poco que profundicemos en el análisis de esta alegación, encontramos que la misma carece de méritos. Esta alegada falta no guarda proporción en importancia con el accidente que había tenido el propio Berríos en Islas Vírgenes en el mes de julio de 1961 y en esa ocasión Berríos no fue despedido. Para recalcar este detalle basta señalar que, a pesar de que el patrono alega que los hechos que motivaron el despido ocurrido el 19 de marzo de 1962, no fue hasta el día 22 de dicho mes que se decretó la cesantía de Berríos. Por el contrario, es de notar que fue el 21 de marzo de 1962 que el patrono se enfrentó a los representantes de la Unión en una reunión conjunta celebrada en la Junta de Relaciones del Trabajo y comprobó que Berríos alentaba la organización obrera. Fue esa misma tarde que el patrono tuvo conocimiento oficial del requerimiento que le hizo la Unión por carta para negociar colectivamente. Concluimos, en consecuencia, que las actividades gremiales de Berríos fueron el motivo real para su despido. Al así actuar el patrono incurrió en una abierta violación de las disposiciones contenidas en el Art. 8 (1) (c) de la Ley. Palo Alto Orchard Co. y Unión de Trabajadores de la Industria Frutera de Manatí, Afiliada a la C.G.T. (CIO), D-71; Wirshing & Co. y Unión Independiente de la Industria Azucarera y otros oficios de Santa Isabel, Puerto Rico, D-45.

RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, el suscribiente recomienda que la querellada Exterminadora de Puerto Rico, Inc., sus agentes, supervisores, sucesores y cesionarios deberán

1. Cesar y desistir de:

(a) En manera alguna interrogar a sus empleados sobre asuntos relacionados con la unión o en cualquier otra forma intervenir, restringir,

ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los 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 que les garantiza el artículo 4 de la ley.

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

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

(a) Ofrecer reposición inmediata a su antiguo trabajo, bajo condiciones de empleo similares a los de los demás empleados, al obrero José Luis Berríos y, compensarle por las pérdidas que éste haya sufrido en sus ingresos desde la fecha en que fue despedido de su empleo, pagándole una suma igual a aquella que él normalmente hubiese percibido en el tiempo en que estuvo sin trabajo por razón de haber sido despedido, después de deducirle el ingreso neto, si alguno, que durante ese período hubiese percibido por concepto de salarios.

(b) Fijar inmediatamente en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijado por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos desde la fecha de su fijación copia del Aviso que se hace formar parte de este Informe.

(c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de este Informe qué providencias ha tomado la querrellada para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de enero de 1963.

MIGUEL A. VELAZQUEZ
Oficial Examinador

- 1 -

APENDICE A

Aviso A Todos Mis Empleados

En cumplimiento de una 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, yo, la Exterminadora de Puerto Rico, Inc., notificó a todos mis empleados que:

1. En manera alguna desalentaré o intentaré desalentar la matrícula del Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO, o de cualquier otra organización obrera de mis empleados, mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo por la razón de pertenecer a, o por sus actividades en favor del Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO, o de cualquier otra organización obrera de mis empleados.

2. En manera alguna intervendré, restringiré o ejerceré coerción o intentaré intervenir, restringir o ejercer coerción con mis empleados en el ejercicio de sus derechos a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados o 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.

3. Ofreceré reponer inmediatamente a su antiguo empleo al obrero José Luis Berríos y de no existir este empleo, a otro similar; lo compensaré por cualquier pérdida que éste haya sufrido en su ingreso por razón de mi discrimen en su contra pagándole una suma de dinero igual a aquélla que él normalmente hubiese percibido por concepto de salario desde del día en que discriminatoriamente le negué empleo y hasta la fecha en que le ofrezca empleo en mi negocio.

Exterminadora De Puerto Rico,
Inc.

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.