

UNION LOCAL 847, INDEPENDIENTE DE SANTA ISABEL y LUCE &  
CO. S. EN C., CASO NUM. CA-2961, DECISION NUM. 358

Lic. Jorge López Santiago, Por la Unión

Lic. José Orlando Grau, Por la Junta

Lic. Héctor Laffitte, Por el Patrono

Ante: La Junta en Pleno

#### DECISION Y ORDEN

La audiencia en el caso del epigrafe se celebró durante los días 21 y 27 de febrero de 1964 en la población de Santa Isabel. La Junta en pleno presidió la audiencia. En representación del patrono compareció el Lic. Héctor Laffitte. La Unión estuvo representada por el Lic. Jorge López Santiago mientras que el Lic. José Orlando Grau representó a la División Legal de la Junta.

Prestaron testimonio oral Enrique Irizarry, César Alomar, José Rivera, Carlos Reyes, Exio Mejías, Hans Hanson, Francisco Robledo, Concepción Torres, Francisco Cruz, Flor Rivera y Cristino Cruz. Ambas partes ofrecieron evidencia documental en apoyo de sus alegaciones. Al terminar la vista se concedió tiempo a las partes para radicar alegatos en apoyo de sus respectivas contenciones.

Luego de examinar el expediente completo del caso y los alegatos radicados por las partes, la Junta hace las siguientes:

#### Conclusiones de Hecho

##### I.- La Organización Obrera

La Unión Local 847, Independiente de Santa Isabel, es una organización que admite en su matrícula a empleados de Luce & Company, S. en C. y cuyos fines son, entre otros, tratar con patronos con respecto a condiciones de empleo.

##### II.- El Patrono

Luce & company S. en C. es una Sociedad Comanditaria que se dedica a la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates. En esas operaciones utiliza los servicios de empleados.

##### III.- Los Hechos

El Patrono, Luce and Company inició en la Zona Sur de Puerto Rico un proyecto para la siembra, recolección y empaque de tomates. Dividió algunas de sus fincas en piezas y las dedicó exclusivamente a este propósito. Durante los primeros años de operaciones el patrono realizó una serie de estudios para determinar cual era el sistema de pago que mejor convenía a los intereses del patrono de suerte que la recogida de tomates pudiera convertirse en un negocio lucrativo. Esos estudios se realizaron durante todo el año 1962 y algunos meses del 1963.

Durante el año 1963 no existía convenio colectivo alguno que gobernara las relaciones obrero-patronales en las diversas fincas de la Sociedad Comanditaria dedicadas al cultivo de tomates. En consecuencia, el patrono fijó unilateralmente los siguientes salarios: En adición a un salario básico por 8 horas de labor, el patrono implantó un complicado sistema de pago por incentivo que tomaba como base el tonelaje de tomates que producían las distintas piezas. El patrono permitía a los trabajadores que ejercitaran la opción de recibir el salario básico fijo o trabajar bajo el plan de incentivos y ser compensados por su labor de conformidad. Los trabajadores nunca entendieron por completo el método que seguía el patrono para

computar la paga cuando ellos se acogían al Sistema de Incentivos. Sin embargo, la mayoría de ellos optó por acogerse a este método de compensación aplicando una fórmula que a ellos les parecía muy simple. En síntesis, tenían la obligación de recoger un mínimo de treinta (30) cajas de tomates al día. Todas las cajas que recogieran en exceso de dicho mínimo les eran compensadas por el patrono a razón de 8¢ cada una.

El 6 de mayo de 1963 el patrono y la Unión querellada suscribieron un convenio colectivo de trabajo para establecer las condiciones de empleo de todos los trabajadores del patrono en la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates en sus fincas de Santa Isabel y Juana Díaz. Fue condición expresa del Contrato que sus disposiciones estarían en vigor hasta el 31 de julio de 1966. El Artículo XI del convenio colectivo fijó los salarios que el patrono pagaría a los obreros de campo y empackado de tomates. A continuación insertamos la escala convenida por las partes:

	<u>Mayo 2</u> <u>1963</u>	<u>Mayo 2</u> <u>1964</u>	<u>Mayo 2</u> <u>1965</u>
1. Obreros no clasificados	\$3.00	\$3.02	\$3.04
2. Truck loader, group leaders y regadores insecticidas	3.35	3.40	3.45
3. Regadores de agua (igual a la caña) 7 horas diarias			
4. Operadores de tractores (igual a la caña)			
5. Packingshed	3.00	3.02	3.04

En el convenio se dispuso en forma taxativa que el patrono se comprometía a reunirse con la Unión no más tarde del 15 de noviembre de 1963 para revisar los salarios y determinar si el patrono estaba o no en condiciones de hacer un ajuste de salarios por el resto de la vigencia del contrato. Se acordó, además, que si por decreto mandatorio o a virtud de la ley se ordenase un aumento en o antes de la indicada fecha y se fijase un mínimo mayor que el acordado en el convenio, dicho salario mayor pasaría a ser el mínimo del convenio. En tal caso no habría necesidad de revisar los salarios hasta el mes de agosto de 1964.

Dos cláusulas del contrato revisten tal importancia sobre la cuestión objeto del presente litigio que es necesario hacer mención de las mismas. La primera de ellas es la contenida en el Inciso I del Artículo VI del Contrato. En ellas se dispone que la Unión reconoce que la administración, organización y operación de los trabajos en las fincas, el empackado y sus negocios dentro de la industria son facultad exclusiva del patrono sin limitación alguna, en tanto en cuanto no esté en conflicto con lo dispuesto en el convenio. El Inciso D del mismo Artículo dice que el contrato no autoriza al patrono a rebajar el jornal que está recibiendo el obrero a la fecha de la firma del convenio si dicho jornal es superior a lo convenido en el contrato.

Al iniciarse la recogida de tomates durante la zafra correspondiente al año 1964, el patrono decidió hacer un cambio en el método de recoger los tomates durante ese año. En lugar de trabajar en las diversas piezas ininterrumpidamente se optó por recoger el producto tan solo cuando estuviese maduro de suerte que se impidiera que los trabajadores destruyeran las matas al pasar en su recorrido por dentro de la finca. El resultado del cambio de método era el de que se realizaban menos recogidas en cada pieza. Este cambio en cierto modo afectaba el Sistema de Incentivo utilizado por el patrono para compensar la labor de sus obreros. La diferencia consistía en que como el tonelaje por cuerda era mayor bajo este nuevo sistema, los trabajadores tenían necesidad de recoger un mayor número de cajas en la pieza a fin de percibir un ingreso diario similar al del año anterior.

Los trabajadores no entendieron la mecánica del cambio implantado por el patrono. La situación se complicó cuando uno de los capataces de la empresa les notificó al iniciarse las labores en el mes de enero de 1964 que, para acogerse al Sistema

de Incentivos, tenían que recoger un promedio de 43 cajas por día. A partir de ese mínimo tendrían derecho a recibir compensación a base de sólo 7¢ por cada caja adicional.

El patrono no había discutido con los representantes de la Unión los cambios que se proponía hacer en cuanto al método de recolección. La tesis de la empresa era la de que la determinación de los métodos de trabajo, era una facultad exclusiva del patrono. En adición a eso el patrono entendía que no venía obligado a consultar con el representante de sus trabajadores porque no había decretado cambio alguno en los salarios. En todo caso, el patrono entendía que no se perjudicaban los derechos de los trabajadores porque éstos tenían siempre la alternativa de acogerse al sistema del jornal básico diario, ya que el contrato disponía que no se tomaría represalia alguna contra los trabajadores que no aceptaran el Sistema de Incentivos.

El 27 de enero de 1964 era el día señalado para comenzar la recogida de tomates en una unidad que se extiende desde la Zona de Centro hasta la Finca Matías. El Supervisor de esa unidad lo era José Rivera Marrero. Este comenzó a explicar a los trabajadores que se habían reunido en el lugar las normas que habían de seguirse en la recogida de tomates. También hizo saber a éstos que tenían el derecho de optar por recibir sus salarios a base de la jornada diaria o laborar bajo el Sistema de Incentivos. Había en dicha pieza un total de 176 trabajadores. Al darse la señal para el inicio de los trabajos, seis (6) personas se negaron a trabajar. Cinco (5) de ellas eran mujeres. Aproximadamente a las 9:30 de la mañana de ese día el presidente de la unión se personó en el lugar, estacionó el automóvil y comenzó a llamar a los trabajadores diciéndoles que abandonarían el trabajo porque ellos no debían trabajar a base del precio que pagaba el patrono. Sin embargo, unas 40 ó 50 personas se quedaron trabajando. Al siguiente día la situación fue muy similar, aun cuando unos diez (10) trabajadores adicionales reanudaron sus labores. Ya al tercer día se había reanudado la recogida hasta ser casi la normal. La situación se mantuvo así hasta el 10 de febrero de 1964 cuando los trabajadores volvieron a abandonar sus labores. En el interín, el presidente de la unión se había personado en la finca y les había indicado a los trabajadores que debían continuar laborando hasta el lunes de la siguiente semana porque ese día habría un paro para protestar de los salarios que estaba pagando el patrono. En otras fincas de la empresa los trabajadores también dejaron de rendir sus labores habituales como resultado de la situación antes apuntada.

Al tener conocimiento de la situación creada el 27 de enero de 1964 como resultado de las instrucciones que el presidente de la unión había dado a los trabajadores, un representante de la empresa se entrevistó con el presidente de la unión. Acordaron reunirse en la Central Cortada. La reunión se celebró el 30 de enero. Luego de la discusión inicial el patrono sugirió que un tercero imparcial explicara a la Unión el Sistema de Incentivos. En efecto, un representante del Departamento de Agricultura se trasladó a la Central Aguirre y se reunió con las partes el 4 de febrero de 1964. Luego se trasladó a Santa Isabel en compañía del presidente de la unión y visitó las fincas donde se recogen los tomates.

El 8 de febrero de 1964, el presidente de la unión dirigió un telegrama al patrono invitándolo a reunirse con el propósito de negociar el método que se utilizaría para computar el pago por incentivos. La unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo para que les ayudara en la solución de la disputa. No obstante, la posición patronal en todo tiempo fue la de que los derechos de la unión no incluían la negociación del sistema de pago por incentivos; el patrono se limitaba a explicar a la unión el Sistema de Incentivos y a sostener que no había variación en los salarios.

El 10 de febrero de 1964 ocurrió otra paralización de los trabajos en las fincas del patrono. Días antes, durante el transcurso del programa de radio que auspicia la unión, el Presidente de ésta instó a los trabajadores a que paralizaran las labores el 10 de febrero de 1964 hasta que se solucionara el problema. Durante los días 11, 12 y 13 de febrero las partes se reunieron y con la ayuda de un conciliador acordaron que los trabajadores se reintegraran al trabajo luego de prometerles el patrono que se haría un reexamen de la situación del Sistema de Incentivos para que pudiera ser entendido claramente y no causara perjuicios a los trabajadores.

El representante del patrono testificó durante el curso de la audiencia que como consecuencia de la huelga Luce & Co. S. en C. perdió 1,045 toneladas de tomates, cuyo valor es de \$33,136.95. Esa pérdida fue computada por la empresa a base de las toneladas de tomates que no se pudieron cosechar durante el período de la huelga.

A base de las anteriores conclusiones de hecho la Junta hace las siguientes:

### Conclusiones de Derecho

#### I. La Querellada

La Unión Local 847, Independiente, de Santa Isabel es una organización obrera dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

#### II. El Patrono

Luce & Company S. en C. es un patrono dentro del significado de la Ley.

#### III. Las Prácticas Ilícitas de Trabajo

En la querrela emitida por los abogados de la Junta se alega que la organización obrera querrellada violó y continúa violando los términos del convenio colectivo suscrito con el patrono al decretar, estimular, sancionar y/o alentar un paro entre los trabajadores cubiertos por el contrato. Esa alegación está fundada en lo dispuesto por el Artículo IX del contrato que dice en forma expresa que durante la vigencia del convenio no se empleará por parte de la Unión el recurso de huelga ni se llevarán a cabo paralizaciones del trabajo con perjuicio de los intereses del patrono. Además, el propio convenio dispone que toda disputa debe someterse a un Comité Local de Quejas y Agravios para que la resuelva.

Como se sabe, el Artículo 8, Inciso 2(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico determina que es una práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera viole los términos de un convenio colectivo. Ese mismo precepto legal, sin embargo, señala que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este Inciso si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio.

Los hechos del caso del epígrafe no dejan lugar a dudas de que la Unión decretó una huelga en perjuicio de los intereses del patrono. La paralización de los trabajos iniciada el 27 de enero de 1964 y la cual se prolongó intermitentemente hasta el 13 de febrero de 1964 fue sancionada por el Presidente de la Unión. En adición a eso la conducta de los trabajadores al paralizar las labores en forma concertada se refleja sobre la unión a la cual ellos pertenecen. Después de todo la unión no es otra cosa que el conglomerado de los afiliados que la componen. Es razonable concluir que las acciones concertadas de los trabajadores deben imputarse a la organización obrera sobre todo en un caso como el presente en el cual los directores de la agrupación no hacen gestiones afirmativas para rechazar la actuación de los trabajadores y para instarlos a que cumplan con sus obligaciones bajo el contrato. En consecuencia,

no tenemos otra alternativa que concluir que la querellada violó los términos del convenio colectivo suscrito con el patrono el 6 de mayo de 1963.

Réstanos ahora determinar dos aspectos adicionales de importancia en este caso. En primer lugar debemos pasar juicio sobre la alegación que hace la querellada en el sentido de que el patrono era culpable de una violación en curso del propio convenio.

En el memorandum sometido a la consideración de la Junta, la unión querellada alega que el patrono había incurrido en una práctica ilícita de trabajo al negarse a negociar con la unión el cambio del Sistema de compensación por incentivo. En consecuencia, sostiene la querellada que como el patrono incumplió sus obligaciones bajo el contrato, los trabajadores estaban en libertad de recurrir a una paralización para hacer sentir sus demandas.

No estamos de acuerdo con la tesis adelantada por el representante legal de la unión. No hay duda de que el patrono asumió una actitud rigurosamente jurídica al sostener que el alterar el método para la recogida de tomates era tan solo una prerrogativa patronal. A poco que profundicemos en la cuestión comprenderemos que en verdad las medidas adoptadas por el patrono alteraban o podían alterar los salarios de algunos trabajadores. En todo caso así lo entendían los trabajadores. El espíritu del convenio era el de que no se hicieran estas alteraciones sin la previa consulta a la unión y que toda disputa se sometiera por las partes a los mecanismos creados por el convenio. Pero eso no significa que el patrono violara los términos del convenio colectivo desde un punto de vista legal.

En resumen, debemos sintetizar toda la cuestión en la siguiente forma: el patrono tenía una tabla que había sido diseñada tomando en cuenta los estudios previos que había hecho para determinar el método que se seguiría en el pago por incentivo. Esta tabla no fue alterada en modo alguno al iniciarse la zafra de 1964. Lo que sí se alteró fue el método de recogida de tomates de suerte que en cada pieza los trabajadores tenían que entrar en un número menor de ocasiones para no dañar los tomates que todavía estaban verdes. El resultado directo, sin embargo, fue que los trabajadores que habían entendido que el jornal básico en el convenio representaba un precio de 10¢ por cada caja de tomates a base de un mínimo de 30 cajas diarias, veían ahora con sorpresa que se les exigía un mínimo de 43 cajas para recibir el mismo salario y que los pagos por incentivo en exceso del mínimo se computaban a 7¢ por caja. Por eso la unión decretó la huelga.

En mérito de todo lo anterior, concluimos que la actuación de la unión no debe ser condonada por la Junta no empece la actitud patronal al negarse a consultar con la unión sobre los cambios que habría de implantar para la nueva zafra.

Por último, tenemos la obligación de resolver el planteamiento que hace el patrono querellante en el alegato sometido a nuestra consideración. En síntesis, dicho patrono solicita de la Junta que ordene a la unión que compense al patrono por los daños y perjuicios que le fueron causados a éste como resultado de la huelga. En el pasado hemos expresado honda preocupación por la ligereza con que se violan en nuestro país las disposiciones de los convenio colectivos, no obstante la solemnidad que le atribuyó a éstos la Asamblea Legislativa. Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, D-309; International Longshoremen Association 2 DJRT 46.

Los hechos del caso del epígrafe, sin embargo, no justifican el que condenemos a la unión a resarcir el importe de los daños sufridos por el patrono. En verdad, la conducta del patrono, al vulnerar el espíritu del convenio y reclamar sus prerrogativas gerenciales tan liberalmente, en cierto modo explica la conducta de los trabajadores. La actitud patronal con posterioridad al inicio de la huelga fue una de conciliación.

Sin embargo, lo mismo no puede decirse de su actitud con anterioridad al inicio de la zafra de 1964. En aquel entonces no se notificó a la unión sobre los cambios que el patrono tenía planeado hacer. Se dejó en manos de un capataz de una de las piezas el explicar a los trabajadores un sistema tan complicado de incentivos como el que revela la evidencia. El obligar a la Unión a indemnizar al patrono en estas circunstancias no nos ayudaría a descargar adecuadamente nuestras responsabilidades bajo el estatuto que tenemos la obligación de administrar. En consecuencia de todo lo anterior, ordenaremos a la Unión querellante que cese y desista de las prácticas ilícitas de trabajo en que ha incurrido y que tome determinada acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley.

## O R D E N

## 1. Cesar y Desistir de:

(a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con Luce & Co. S. en C. en la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates.

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

(a) Enviar al patrono por correo certificado y fijar en sitio conspicuo en la oficina de la Unión Local 847 de Santa Isabel, (Independiente) por un período no menor de sesenta (60) días copias del "Aviso a Todos Nuestros Afiliados" que se adhiere a esta Decisión y Orden.

(b) Suministrar al Presidente de la Junta tantas copias como sean requeridas para que el patrono las fije en sus colonias dedicadas a la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates, para conocimiento de los afiliados a la Unión Local 847 de Santa Isabel (Independiente).

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

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de junio de 1964.

(FDO.) ANTONIO J. COLORADO  
Presidente

(FDO.) LIBERTO RAMOS  
Miembro Asociado

(FDO.) ALFREDO NAZARIO  
Miembro Asociado

## AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS AFILIADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, la Unión Local 847 de Santa Isabel (Independiente), signataria del convenio colectivo con Luce & Co.,

S. en C. para la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que firmemos con Luce & Co., S. en C.

UNION LOCAL 847 DE SANTA ISABEL (INDEPENDIENTE)

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

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

Este AVISO deberá permanecer fijado por un periodo no menor de sesenta (60) días consecutivos desde la fecha en que el mismo aparece y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO, Peticionaria, vs. UNION LOCAL 847, INDEPENDIENTE DE SANTA ISABEL, Demandada. JRT-64-11, Revisión

Sala integrada por el Juez Presidente Interino señor Pérez Pimentel y los Jueces Asociados señores Blanco Lugo y Ramírez Bages

SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 19 de febrero de 1965

Por los motivos expuestos en la opinión emitida en esta fecha, se pone en vigor la orden dictada por la Junta de Relaciones del Trabajo en 11 de junio de 1964, y en consecuencia se le ordena a la Unión Local 847 Independiente de Santa Isabel, sus agentes, empleados y funcionarios:

1. Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con Luce & Co., S. en C. en la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates.

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

a) Enviar al patrono por correo certificado y fijar en sitio conspicuo de la oficina de la Unión Local 847 de Santa Isabel (Independiente), por un período no menor de sesenta (60) días copias del siguiente "Aviso a Todos Nuestros Afiliados":

"AVISOS A TODOS NUESTROS AFILIADOS"

"En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS AFILIADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

"NOSOTROS, la Unión Local 847 de Santa Isabel (Independiente), signataria del convenio colectivo con Luce & Co., S. en C. para la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates, en

manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que firmemos con Luce & Co., S. en C.

UNION LOCAL 847 DE SANTA ISABEL (INDEPENDIENTE)

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

FECHA: \_\_\_\_\_

"Este AVISO deberá permanecer fijado por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos desde la fecha en que el mismo aparece y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna."

b) Suministrar al Presidente de la Junta tantas copias como sean requeridas para que el patrono las fije en sus colonias dedicadas a la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates, para conocimiento de los afiliados a la Unión Local 847 de Santa Isabel (Independiente).

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

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

PEDRO PEREZ PIMENTEL  
Juez Presidente Interino

Certifico:

Ignacio Rivera  
Secretario

Sala integrada por el Juez Presidente Interino señor Pérez Pimentel y los Jueces Asociados señores Blanco Lugo y Ramírez Bages

Opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado señor Blanco Lugo

San Juan, Puerto Rico, a 19 de febrero de 1965

El convenio colectivo concertado en 6 de mayo de 1963 por Luce & Company, S. en C. y la Unión Local 847 Independiente de Santa Isabel, y que estaba en vigor durante los meses de enero y febrero de 1964, disponía en cuanto es pertinente para resolver el presente recurso, como sigue:

"La Unión reconoce que la administración, organización y operación de los trabajos en las fincas ... es facultad exclusiva del Patrono sin limitación alguna, en tanto en cuanto no esté en conflicto con lo dispuesto en este Convenio." (Art. VI, inciso I)

"En el trabajo por unidad o incentivo el Patrono no tomará represalias contra ningún trabajador suspendiéndolo del trabajo ni discriminará en su contra porque se negare a realizar trabajo bajo este sistema, ni se responsabilizará a la Unión por la negativa de los obreros a realizar dicho sistema de trabajo." (Art. VI, inciso N)



"Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no se empleará por parte de la Unión a cuyo empleo se contrae el mismo, el recurso de la huelga, ni se llevarán a cabo paralizaciones de trabajo con perjuicio de los intereses del Patrono ... debiendo someterse toda disputa al Comité Local de Quejas y Agravios ..." (Art. IX)

"El Patrono pagará a los obreros de campo y empackado de tomates durante la vigencia de este convenio colectivo salarios mínimos de acuerdo con la siguiente escala:

1 Obreros no clasificados	Mayo 2 1963 <u>3.00</u>	Mayo 2 1964 <u>3.02</u>	Mayo 2 1965 (1) <u>3.04</u>
---------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

..." (Art. XI)

"Las labores de cultivo y otras labores que no están bajo incentivo serán realizadas por todos los trabajadores incluyendo recolectores de tomates sin son necesarios para ello ... " (Art. XIII, inciso G).

Se observará que en adición a un salario básico por la jornada diaria de ocho horas de labor, se había implantado un sistema de pago por incentivo para aquellos trabajadores que voluntariamente desearan acogerse al mismo. En términos generales, este sistema proporcionaba un pago adicional por cada caja de tomates recolectada por el obrero en exceso de cierta tarea o cuota mínima. Originalmente la empresa pagaba diez centavos por cada caja recolectada en exceso de treinta, pero para la actividad que comenzó en 27 de enero de 1964 se suplantó el método considerándose para ello el tonelaje de producción por acre, (2) y se varió el sistema

(1) Por disposición del Decreto Mandatorio Núm. 69 para la Industria del Tabaco y Frutos Alimenticios, 29 R&RPR § 245n-902 y 903, desde el 27 de enero de 1964 rige un salario mínimo de \$0.38 por hora, o sea, \$3.04 diarios, en todas las operaciones relacionadas con la siembra, cultivo recolección y entrega del tomate al almacén o al mercado.

(2) En efecto, el criterio básico descansaba en que en las piezas de mayor producción el esfuerzo y el tiempo invertido para separar los tomates de la planta y llenar cada caja era menor que en las áreas de menos producción. Copiamos a continuación la tabla de incentivos de 3 de febrero de 1964.

<u>Toneladas por Acre</u>	<u>Precio por caja</u>	<u>Período de Recolección por Caja</u>
1-2	\$0.10	.263 horas;
3-4	0.09	.347 "
5-6	0.08	.211 "
7-8	0.07	.184 "
9-10	0.06	.158 "
11-12	0.05	.132 "

La compensación variaba también dependiendo de si la caja era de madera o de plástico debido a la diferencia en capacidad existente entre ambas.

de recolección. (3) Estos cambios en el método para computar el pago y recolectar el producto produjeron descontento e insatisfacción entre los trabajadores y su liderato, por entender que ello mermaba la compensación que hasta entonces percibían. Como consecuencia de ello se produjo un paro en las actividades de recolección. La Junta determinó --con base suficiente en el récord-- que la Unión decretó una huelga en perjuicio de los intereses del patrono, y concluyó que había incidido en una violación de la cláusula del convenio que impedía recurrir a la huelga.

En tal virtud, en 11 de junio de 1964 dictó una orden dirigida a la organización obrera para que cesara y desistiera de en manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con Luce & Company, S. en C., en la siembra, cultivo, recolección y empaque de tomates, y requiriéndole, además, como acción afirmativa la fijación de ciertos avisos. En octubre 5 solicitó de este Tribunal que se pusiera en vigor la orden. (4)

En su comparecencia la Unión sostiene que los cambios introducidos unilateralmente por el patrono en el sistema de incentivos eran materia de discusión entre las partes, a lo cual la empresa se negó a pesar de los requerimientos que le fueron hechos, y que esta negativa a negociar justifica la actitud de la organización obrera al estimular o decretar el paro en violación de los términos del convenio. Apóyase en Mastro Plastics Corp. v. N.L.R.B., 350 U.S. 270, 100 L. ed. 309 (1956).

La dificultad con que se tropieza esta posición que asume la Unión es que el paro decretado no respondió a la supuesta comisión por el patrono de la práctica ilícita de negativa a negociar. La prueba demuestra hasta la saciedad que tal actividad obedeció únicamente a factores puramente económicos, o sea, a la alegación de la organización obrera de que el cambio del método de recolección dentro del sistema de incentivos operaba en perjuicio de algunos de sus afiliados. Este hecho sería suficiente para distinguir la situación que consideramos de la de Mastro Plastics Corp., supra. Trabajábase allí de dos patronos --en

---

(3) El cambio se describe en la decisión de la Junta de Relaciones del Trabajo en la siguiente forma: "En lugar de trabajar en las diversas piezas ininterrumpidamente se optó por recoger el producto tan solo cuando estuviese maduro de suerte que se impidiera que los trabajadores destruyeran las matas al pasar en su recorrido por dentro de la finca. El resultado del cambio de método era el de que se realizaban menos recogidas en cada pieza."

(4) La Unión instó a su vez una petición para revisar la orden dictada. Hasta esta fecha nada ha hecho para proseguir diligentemente con su recurso. Como las cuestiones suscitadas son idénticas, presumimos que su posición corresponde con la que ha adoptado en el presente caso.

cuyos convenios se había incluido una cláusula impidiendo a la unión recurrir a la huelga--que despidieron un miembro de la unión debido a la actividad desplegada por éste para respaldar la organización certificada frente a la otra favorecida por los patronos. El despido precipitó una huelga dentro del término de sesenta días de haber la unión certificada notificado su deseo de renegociar y modificar el convenio. Frente a las alegaciones de la unión de que el despido constituía una práctica ilícita por ser discriminatorio, se alegó inter alia por los patronos que la huelga era ilegal por violar la cláusula aludida del convenio. El Tribunal Supremo federal sostuvo que la disposición renunciando a la huelga impedía únicamente a los trabajadores declararse en huelga para lograr beneficios económicos --sobre salarios, jornada de trabajo y otras condiciones del empleo--, pero que no se extendía a aquellos casos en que se trataba de protestar y lograr que el patrono descontinuara en la comisión de prácticas ilícitas. (5) N.L.R.B. v. Fitzgerald Mills Corporation, 313 F.2d 260 (CA 2, 1963); N.L.R.B. v. Buitoni Foods Corp., 298 F.2d 169 (CA 3, 1962); National Labor Rel. Bd. v. Gustina Bros. Lumber Co., 253 F.2d 371 (CA 9, 1958). Véase, comentarios sobre el caso Mastro en 7 Vill. L. Rev. 489 (1962); 6 Buff L. Rev. 329 (1957); 55 Mich. L. Rev. 296 (1956).

Por otro lado no debe olvidarse que nos encontramos nuevamente frente a una situación en que la práctica ilícita imputada es la de violación del convenio colectivo, que no se considera como tal bajo la legislación federal. Cfr. Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad Metropolitana de Autobuses, D.P.R. (res en 4 de diciembre de 1964); Junta de Relaciones del Trabajo v. Puerto Rico Telephone Co., D.P.R. (res en 5 de noviembre de 1962); Junta Rel. del Trabajo v. I.L.A., 73 D.P.R. 616 (1952). De ahí que aunque una huelga provocada por las prácticas ilícitas del patrono no priva a los partícipes en ella de los beneficios de las actividades protegidas tales como reposición en el empleo, paga atrasada y otros, en Puerto Rico no inmuniza ipso jure por una violación del convenio porque la propia ley al disponer que ello constituye práctica ilícita de una unión confiere facultad discrecional a la Junta para declarar sin lugar cualquier cargo por este motivo cuando el patrono que es parte en el

---

(5)

Por ser innecesario no discutimos la situación que surge cuando una huelga en sus orígenes económica se torna por la conducta observada por el patrono durante el curso de la huelga en una sobre prácticas ilícitas. Para los interesados, consúltese, Stewart, Conversion of Strikes; Economic to Unfair Labor Practice, 45 Va. L. Rev. 1322 (1959).

contrato es culpable de una violación en curso del convenio. Art. 8(2) (a), 29 L.P.R.A. 69(2)(a) (6) Es una cuestión prevista por el estatuto. Para los remedios que asisten a un patrono en la jurisdicción federal por la violación de una cláusula de no huelga, véase, Employer Remedies For Breach of No-Strikes Clauses, 39 Ind. L.J. 387 (1964). Y en este caso aun cuando la Junta apreció que "el espíritu del convenio era el de que no se hicieran estas alteraciones sin la previa consulta a la Unión" (7) sin que ello significara que el patrono "violara los términos del convenio colectivo desde un punto de vista legal," en el ejercicio de la discreción que le confiere la disposición citada, estimó que considerados los méritos del asunto, no era condonable la actuación de la Unión.

(6) En los casos de huelgas en violación de cláusulas de convenio mediante las cuales la unión renuncia a recurrir a huelgas, se ha sostenido que generalmente se trata de una materia sujeta a arbitraje y las acciones por daños se han paralizado hasta que se termina el procedimiento de arbitraje, Yale & Towne Mfg. Co. v. International Asso. of Machinists, 299 F.2d 882 (CA 3, 1962); Signal-Stat Corp. v. United Electrical, R.&M.W., 235 F.2d 298 (CA 2, 1956).

En Drake Bakeries v. Local 50, 370 U.S. 254, 265 (1962), se dice; Esta Corte sostuvo en Mastro Plastics Corp. v. NLRB, 350 U.S. 270 100 L. ed. 309, 76 S. Ct. 349, que el patrono no tenía derecho a sustituir empleados que se han declarado en huelga para protestar contra la comisión por el patrono de prácticas ilícitas a la luz de una cláusula de no huelga. Se dijo que, a pesar de la amplia prohibición contractual de las huelgas, las partes no podían haber intentado incluir la renuncia del derecho de los obreros a declarar una huelga en relación con una flagrante práctica ilícita patronal, en ausencia de una declaración expresa a tales efectos ... Mastro ... envolvía una flagrante práctica ilícita del patrono que amenazaba la existencia misma de la unión. Una huelga en violación del contrato no constituye per se una práctica ilícita..."

(7) Aún presumiendo que en este sentido el patrono hubiese incurrido en una práctica ilícita, la obligación de la Unión era recurrir al procedimiento de arbitraje provisto por el convenio. Cfr. Packinghouse Workers v. Needham, 376 U.S. 247 (1964); United Steelworkers v. American Intern't'l Aluminum Corp., 334 F.2d 147 (CA 5, 1964); cert. den. 378 U.S. (1/25/65), 33 L.W. 3251. Son las uniones obreras las que generalmente han interpuesto como defensa la necesidad de árbitros en pleitos de daños bajo la sección 301 de la Ley federal. Para una excelente exposición del problema, véase, Stewart, No-Strike Clauses in the Federal Courts, 59 Mich. L. Rev. 673 (1961), especialmente en la pág. 693 y ss.

595

Se dictará sentencia poniendo en vigor en todas sus partes la orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo en 11 de junio de 1964.

Luis Blanco Lugo  
Juez Asociado