

THE PORTO RICO COAL CO. y THE PORTO RICO LIGHT-
ERAGE CO. y UNION DE EMPLEADOS DE MUELLES
DE PUERTO RICO, AFL-CIO. Caso Núm. CA-2956.
Decisión 371.

Lic. Héctor M. Laffitte, por el patrono.

Sr. Rafael Berríos, por la Unión.

Lic. Marta Ramírez de Vera, por la Junta.

Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial
Examinador.

DECISION Y ORDEN

El 22 de septiembre de 1964, el Oficial Exami-
nador Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, concluyó que
las querelladas Porto Rico Coal Co. y Porto Rico
Lighterage Co., incurrieron en práctica ilícita de
trabajo dentro del significado del Artículo 8 (1)(f)
de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,
y recomendó, por tanto, a la Junta que expidiera la
orden apropiada para remediar la susodicha práctica
ilícita.

La División Legal de la Junta y la representa-
ción legal de las querelladas radicaron excepciones
al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha considerado las resoluciones del
Oficial Examinador durante el curso de la audiencia
y, como encuentra que no se cometió error perjudi-
cial alguno, por la presente las confirma.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial
Examinador que se hace formar parte de esta decisión
y orden, las excepciones radicadas por la División
Legal de la Junta y por la Representación Legal de
las Querelladas, así como el expediente completo
del caso, y, por la presente, adopta las conclusiones
de hecho y de derecho así como las recomendaciones
del Oficial Examinador con las siguientes modifica-
ciones.

Se elimina de la querrela al patrono Porto
Rico Coal Co. ya que la transcripción de evidencia
revela que el patrono del querellante lo es la Porto
Rico Lighterage Co.

En el apartado 1 (a) de las recomendaciones del
Oficial Examinador se elimina la frase "en manera
alguna".

El apartado 2 (a) queda enmendado en la forma que aparecen en la ORDEN en esta decisión.

O R D E N

1. Cesar y desistir de:

a) Violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado con la Unión de Empleados de Muelles en su Artículo XIII, Comité de Arbitraje.

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

a) Acceder a requerimiento de la Union a que sea sometido al Comité de Arbitraje en la forma que dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XIII, la controversia surgida entre el patrono y la Unión con respecto a la suspensión del empleado Norberto Quiles, de su empleo como "wiper".

b) Enviar por correo certificado a la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico y fijar inmediatamente en sitios conspicuos de los muelles del patrono Porto Rico Lighterage Co. en San Juan, Puerto Rico y mantener fijados por un periodo no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha de su fijación copia del "Aviso que se une y se hace formar parte de esta Decisión y Orden como Apéndice "A" en sustitución del "Aviso" en el Informe del Oficial Examinador.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días de recibir la presente Decisión y Orden, las providencias que ha tomado para cumplir con la referida Orden.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de noviembre de 1964.

(Fdo.) Antonio J. Colorado
Presidente

(Fdo.) Liberto Ramos
Miembro Asociado

(Fdo.) Alfredo Nazario
Miembro Asociado

AVISO A NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, notificamos a todos nuestros empleados que:

No violaremos los términos del Convenio Colectivo que tenemos firmado con la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico.

Accederemos a requerimiento de la Unión a someter al Comité de Arbitraje en la forma que dispone el Artículo XII del Convenio Colectivo, la controversia surgida entre el patrono y la unión con respecto a la suspensión del empleado Norberto Quiles, de su empleo como "wiper".

Patrono:

Porto Rico Lighterage Co.

Por:

Representante Título

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 la audiencia en el caso del epígrafe compareció la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo representada por la Lic. Marta Ramírez de Vera. El patrono compareció por conducto del Lic. Héctor M. Laffitte. La unión querellante estuvo representada por su presidente Rafael Berríos. Este y el obrero querellante Norberto Quiles prestaron testimonio oral durante la vista. Ambas partes presentaron abundante evidencia documental en apoyo de sus respectivas alegaciones.

A base de la evidencia ofrecida durante la audiencia y de su observación personal de los testigos el Oficial Examinador hace las siguientes

Conclusiones de Hecho

I- Los Querellados

The Porto Rico Coal Co. y The Porto Rico Lighterage Co. son corporaciones dedicadas al negocio de trans- portación y remolque de embarcaciones. Utilizan en tales actividades los servicios de empleados.

II- La Organización Obrera

La Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico es una organización obrera que admite en su matrícula empleados de los patronos querellados.

III- Los Hechos

Surge de la evidencia aportada que los patronos querellados y la unión querellante suscribieron, en 24 de octubre de 1962, un convenio colectivo de trabajo que cubriría las relaciones obrero patronales hasta el 30 de septiembre de 1964. En el citado con- venio se incluyó un Artículo marcado bajo el número XII que dispone lo siguiente:

"ARTICULO XII

COMITE DE ARBITRAJE

A. En caso de algún incidente, disputa, contro- versia o reclamación con respecto a la interpretación de este convenio, la Unión o la Compañía, a través de sus representantes autorizados, someterán inmediata- mente el asunto en controversia a un representante autorizado de la compañía o de la Unión. En caso de que el asunto no sea resuelto satisfactoriamente dentro de las 48 horas (sábados y domingos excluidos) después de haberse sometido a la compañía por la Unión, o viceversa, el mismo deberá ser sometido a un Comité de Arbitraje que por la presente se crea, compuesto de cinco miembros, dos representando a la Unión y dos representando a la compañía, que no sean abogados. El quinto miembro será nombrado de mutuo acuerdo por los representantes de la Unión y de la compañía. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo, el quinto miembro será uno de los árbitros oficiales del Departamento del Trabajo Estatal o el que nombre el Hon. Secretario del Trabajo de Puerto Rico, o el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje. La decisión podrá emitirse por el Comité de Arbitraje o por el quinto miembro, según lo acuerden las partes en cada caso. Dicha decisión será final y obligato- ria para todas las partes y personas concernidas."

Las relaciones entre el patrono y la unión eran sumamente cordiales. Las disputas se resolvían en la mayor parte de los casos sin necesidad de recurrir al procedimiento formal establecido en el contrato. Uno de los empleados de la empresa lo era el querellante Norberto Quiles. Trabajaba como "wiper" a bordo del remolcador John Berwind propiedad de la Porto Rico Lighterage desde hacía cuatro años aproximadamente. Su labor consistía en raspar la pintura en las paredes del remolcador y dar toda la ayuda que fuera necesaria al Jefe de los Ingenieros del barco.

En el mes de octubre de 1963 un grupo de empleados de supervisión de la Porto Rico Lighterage decretaron un estado de huelga. Sin embargo, los empleados del barco que estaban afiliados a la unión querellante cruzaron la línea de piquetes y continuaron trabajando para la empresa.

En uno de los días del mes de noviembre de 1963, el remolcador John Berwind llegó a Puerto Rico de uno de sus viajes al exterior. Como venía con algunas roturas el remolcador fue amarrado con el propósito de hacer las reparaciones necesarias. El Jefe de la Empresa transmitió una orden verbal al querellante Quiles requiriendo de éste que hiciera funcionar el motor de la embarcación. Quiles se negó a ello aduciendo que no tenía los conocimientos necesarios para tal labor. En consecuencia, el Jefe de la Empresa notificó al presidente de la unión que se veía precisado a suspender de sus trabajos a todos los obreros que aún estaban laborando en tanto se lograba que algunos mecánicos se trasladaran desde Estados Unidos a Puerto Rico para llevar a cabo las reparaciones necesarias.

Al reanudarse las operaciones usuales en el vapor la Compañía no ofreció a Quiles oportunidad de empleo. Este solicitó la intervención del presidente de la unión, comenzando así un procedimiento informal para resolver la controversia.

Como parte del procedimiento informal mencionado el presidente de la unión habló con el Gerente de la Compañía. Acordaron que al querellante Quiles se le daría oportunidad de trabajo algunos días de la semana en trabajo en tierra. Como la oportunidad que se le brindaba era tan limitada Quiles insistió en que se le repusiera a su labor como "wiper" del remolcador. La compañía mantuvo su ofrecimiento de conceder oportunidad de trabajo en forma esporádica al querellante Quiles en los muelles.

El 12 de noviembre de 1963 la unión remitió una carta formal al patrono sometiendo el asunto en controversia al administrador general de la compañía. El asunto no fue resuelto satisfactoriamente dentro de las 48 horas siguientes y, en razón de ello, la unión se vio precisada a remitir una carta adicional, fechada 12 de diciembre de 1963, requiriendo del patrono una solución justa de la controversia. En la propia comunicación la unión querellante apercibía a la empresa que de no resolver satisfactoriamente la controversia se verían precisados a someter el caso a un árbitro para su solución. La compañía hizo caso omiso de estas dos comunicaciones.

El 7 de enero de 1964 la unión remitió una nueva comunicación al patrono con respecto a la controversia surgida por razón de la suspensión de Quiles. En el párrafo final de la carta la querellante indicaba al patrono que esperaba que éste cumpliera con el contrato colectivo en vigor aceptando someter la controversia a arbitraje o reponiendo en su empleo al obrero querellante. El patrono tampoco contestó esta misiva. Finalmente el 15 de enero de 1964 la unión dirigió una nueva comunicación a la empresa llamando a ésta la atención sobre el hecho de que la compañía no había repuesto al obrero querellante en su empleo ni tampoco había contestado la carta en la que se sugería al patrono que se sometiera la controversia a arbitraje.

El patrono no aceptó someter la controversia a arbitraje. En una carta remitida a la unión el 17 de enero de 1964 la empresa se limitó a exponer sus puntos de vista con respecto a la justificación que había tenido para negar empleo a Quiles. No hizo mención alguna con respecto al requerimiento de la unión para que el asunto se sometiera a arbitraje.

Cinco días más tarde la unión recurrió a la Junta de Relaciones del Trabajo y radicó el cargo que sirvió de base a la querrela expedida por los abogados de la Junta en la cual se imputa al patrono querrellado el haber incurrido en una práctica ilícita de trabajo al violar los términos del convenio colectivo en vigor.

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

Conclusiones de Derecho

I-Querrellados

Porto Rico Lighterage Co. es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Inciso 2 de la Ley

de Relaciones del Trabajo.

II- La Organización Obrera

La Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III- La Práctica Ilícita de Trabajo

De los hechos expuestos surge con absoluta claridad que el patrono incurrió en una violación del Artículo XII del convenio colectivo que había suscrito con la unión. Surge de los autos que la organización obrera cumplió al pie de la letra con todos los requisitos previos a la radicación de un cargo ante la Junta en este tipo de casos. Desde el 12 de noviembre de 1963 la unión sometió a la compañía, a través de un representante autorizado, el asunto en controversia. A pesar de que hubo gestiones conciliatorias lo cierto es que el asunto no fue resuelto satisfactoriamente dentro de las 48 horas de haberse sometido a la compañía por la unión. En esta etapa sólo quedaba un camino expedito a la organización obrera y éste era el someter a la compañía una petición para que, conjuntamente, determinara el nombre del árbitro que debía entender en las cuestiones. Era sólo en el caso de que fallaran estas gestiones que debía requerirse al Departamento del Trabajo para que designara un árbitro para entender en la disputa.

Veámos, por otra parte, la actitud patronal en todo este asunto. En primer lugar, la empresa ni tan siquiera se ocupó de contestar las comunicaciones que le fueron remitidas por la unión el 12 de noviembre, el 12 de diciembre de 1963, y el 7 de enero de 1964 con relación a la controversia. No fue hasta el 17 de enero de 1964 que la compañía contestó una de las cuatro cartas que le habían sido remitidas por la unión sobre este asunto. Y, ciertamente, la contestación que la empresa dió en esta ocasión no fue adecuada puesto que no se refería a la médula del requerimiento; o sea, guardó absoluto silencio sobre la petición de la unión de que el asunto fuere sometido a arbitraje.

Sólo nos resta analizar la posición de la empresa con respecto a la interpretación del convenio colectivo según fue expuesto por su representante legal durante la audiencia. La tesis del letrado de la compañía fue la de que la unión estaba en completa libertad para requerir unilateralmente del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que designara un árbitro para mediar en la disputa. No compartimos

este criterio. Por su propia naturaleza el procedimiento de arbitraje requiere la comparecencia de ambas partes en la disputa. Sería un acto sumamente fútil el que la unión se reuniera con el árbitro designado por el Departamento del Trabajo a espaldas de los representantes del patrono. Para tener alguna efectividad el procedimiento de arbitraje necesariamente requiere que, ya voluntariamente, ya mediante orden de la Junta de Relaciones del Trabajo, se logre la comparecencia al foro arbitral de las dos partes en controversia.

En cuanto al planteamiento hecho por el representante legal del patrono con respecto a la falta de jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo para entender en esta controversia específica, el Oficial Examinador que suscribe tiene la obligación legal de desestimarla. Junta v. International Longshoremen Association, 73 DPR 616.

Por las razones expuestas concluimos que los querellados incurrieron en una práctica ilícita de trabajo al violar los términos del convenio colectivo suscrito con la unión querellante y, por ende, en una violación de las disposiciones del Artículo 8, Inciso 1 (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

RECOMENDACIONES

Habiendo concluido que la Puerto Rico Lighterage Co. incurrió y está al presente incurriendo en determinada práctica ilícita de trabajo, el suscribiente recomienda que se le ordene cesar y desistir de la misma y que tome determinada acción afirmativa la cual habrá de efectuar los propósitos de la Ley.

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso el suscribiente recomienda que la querellada y The Porto Rico Lighterage Co. deberá:

1. Cesar y desistir de:

(a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tienen firmado con la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico.

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

(a) Acceder, a requerimiento de la unión a que sea sometido a un Comité de Arbitraje compuesto de cinco (5) miembros en la forma

que provee el convenio colectivo la controversia surgida entre el patrono y la unión con respecto a si la suspensión del empleado Norberto Quiles de su empleo como "wiper" a bordo de un remolcador de la empresa fue o no justificada. En caso de que el patrono y la unión no se pongan de acuerdo sobre la designación del quinto miembro, el patrono deberá acceder a que la unión solicite del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que designe un árbitro para que resuelva la controversia.

(b) Enviar por correo certificado a la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico y fijar inmediatamente en sitios conspicuos de los muelles en San Juan, Puerto Rico y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha de su fijación copia del AVISO que se une y se hace formar parte de este Informe como Apéndice "A".

(c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días de recibir el presente Informe las providencias que han tomado para cumplir con estas recomendaciones.

En San Juan, Puerto Rico a 22 de septiembre de 1964.

(Fdo.) Miguel A. Velázquez Rivera
Oficial Examinador

Aviso a Todos Nuestros Empleados

En cumplimiento de la recomendación del Oficial Examinador 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, notificamos a todos nuestros empleados que:

En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado con la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico.

Accederemos a requerimiento de la unión a someter a un Comité de Arbitraje integrado en la forma dispuesta por el vigente convenio colectivo, la controversia surgida entre el patrono y la unión con respecto a si el despido del empleado Norberto Quiles, de su empleo como "wiper" de remolcador de la compañía estuvo o no justificado.

698

Patrono:

The Porto Rico Lighterage Co.

Por:

Representante Título

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.