

PUERTO RICAN CAN COMPANY -y- UNITED STEELWORKERS OF AMERICA,
AFL-CIO, LOCAL NUM. 5709. Decisión Núm. 455, Caso Núm.
CA-3442, Resuelto en 14 de marzo de 1967.

Lcdos. Eduardo Negrón Rodríguez y Lino Saldaña, Por el
Patrono.
Lcda. Celia Canales de González, Por la Junta.
Ante: Lic. Federico A. Cordero, Oficial Examinador.

DECISION Y ORDEN

El Oficial Examinador, Lic. Federico A. Cordero, rindió su Informe en el caso del epígrafe el 22 de diciembre de 1966. Posteriormente, y a requerimiento del querellado, celebramos una vista oral en la cual tuvieron las partes en el procedimiento la oportunidad de argumentar sus contenciones ante la Junta en pleno.

La Junta ha considerado las resoluciones de naturaleza procesal hechas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente las confirma.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de esta decisión, así como el expediente completo del caso, y adopta las conclusiones de hecho y de derecho formuladas en dicho Informe y hace suyas las recomendaciones del Oficial Examinador con las modificaciones que se expresan en el curso de esta Decisión.

Los hechos que dieron lugar a este procedimiento, según los declaró probados el Oficial Examinador, fueron los siguientes:

El convenio vigente dispone una tercera etapa en el procedimiento de quejas y agravios durante la cual la compañía debe contestar, dentro de los dos días laborables, las querellas discutidas en la reunión dispuesta en dicho artículo. 1/ El 23 de junio de 1966, se celebró la reunión de tercera etapa en los casos de Felipe Ramos Aponte, Angel M. Arroyo, Pablo Batista, J. González Olivo, Tomás Bojito, Manuel Padua y Jorge Albino. El 18 de julio de 1966 se celebró la reunión de la tercera etapa en los casos de Francisco Marrero y Félix Martínez.

Concurrimos con el Oficial Examinador en su interpretación del Artículo 14.1 del convenio que, a la luz de la práctica que excluía del cómputo los sábados y domingos, obligaba al patrono en el caso de las querellas discutidas el 23 de junio, a dar su contestación el 27 de junio. Concurrimos también en que no fue hasta el día 30 de junio que se cumplió con esa disposición. En cuanto a las querellas objeto de la reunión del 18 de julio, éstas fueron contestadas mediante una carta que se puso al correo el 29 de julio de 1966.

Debemos resolver si esta conducta del patrono justifica una conclusión en el sentido de que violó el convenio colectivo y por ende, el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y si, además, justifica una orden en los términos recomendados por el Oficial Examinador en su Informe.

1/ El texto del Artículo 14.1, en su parte pertinente, lee así: "...Management will answer the grievance in writing within two working days after the meeting...."

Veamos primero el caso de las querellas discutidas el 23 de junio y que, según lo expuesto anteriormente, debieron ser contestadas el 27 de junio.

En su Informe, el Oficial Examinador concluye que ese día, 27 de junio, el señor William Herrera, supervisor general de relaciones industriales de la Puerto Rican Can Co., le indicó al señor Manuel Padua, presidente de la Local de la USWA-AFL-CIO, que la compañía no podía contestar inmediatamente dichas querellas porque el señor Jury, gerente de la planta, se marchaba ese día para Ponce. Aunque el Oficial Examinador concluyó que el Presidente de la Unión no concedió la prórroga pedida, debemos reconocer que el patrono no se desentendió de su obligación contractual pues que demostró diligencia y preocupación ante el Presidente de la unión al excusar la posible tardanza en contestar. Estamos concientes, además, de los problemas de producción que tenía ante sí el patrono con sus clientes más importantes. Por otra parte, comprendemos la posición del Presidente de la Unión que se veía presionado por la matrícula debido a la conducta de la gerencia con respecto a los términos del Artículo 14.1, y no perdemos de vista el que estos hechos se desarrollaban en el contexto de unas relaciones un tanto deterioradas, deterioro que culminó en una paralización del trabajo en la Puerto Rican Can Co. el 24 de mayo de 1966. 2/ Pero, al calibrar el dato específico de una tardanza de dos días (descontados los dos feriados) la Junta no puede menos de tomar en consideración las circunstancias atenuantes explicadas arriba en cuanto a la actitud y conducta del Patrono y, aunque hubo una violación, decide no aplicar en este caso la sanción de rigor que generalmente correspondería.

No podemos decir lo mismo, sin embargo, respecto a la contestación a las querellas discutidas el 18 de julio de 1966. Esta, que debió ser entregada el 20 de julio, fue depositada al correo el 29 de ese mes. La práctica observada por el patrono durante ocho años era la de entregar las contestaciones personalmente. En este caso, no sólo sale la contestación con nueve días de retraso, sino que la mandan por correo. El grado de indiferencia y/o negligencia demostrado por el patrono en este caso justifica la conclusión en el sentido de que la Puerto Rican Can Co. violó el convenio vigente y, en consecuencia, el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

ORDEN

A base de lo anterior se ordena a la Puerto Rican Co:

1.- Cesar y desistir de violar el Artículo 14 del convenio colectivo que tiene firmado con la United Steelworkers of America

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa:

(a) Enviar por correo certificado a la Unión Local 5709 de la United Steelworkers of America, AFL-CIO, y fijar inmediatamente en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha de fijación, copias del Aviso que se une y se hace formar parte de este Informe en el Apéndice "A."

2/ Estos hechos dieron lugar a otro procedimiento que está pendiente de consideración por la Junta, Caso Núm. CA-3414.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

El 30 de junio de 1966 el señor Manuel Padua Torres, presidente de la Unión Local 5709 de la United Steelworkers of America, AFL-CIO, radicó un cargo contra la Puerto Rico Can Company en el caso de epígrafe. Luego que sus examinadores hubieron realizado la correspondiente investigación, el 23 de noviembre de 1966 la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo radicó una querrela, la cual fue contestada por la Puerto Rico Can Company el 28 de noviembre de 1966. El 19 de diciembre de 1966 se celebró la audiencia en torno a este caso.

La presente controversia envuelve la interpretación y aplicación del lenguaje utilizado en el artículo 14.1 del convenio colectivo vigente relativo a la tercera etapa del procedimiento de Quejas y Agravios. Dicho artículo, en lo pertinente, dispone lo siguiente:

"THIRD STAGE: Between members of the grievance committee as designated by the union and the plant manager or his authorized representative or representatives. Grievances advanced to this stage will be presented in writing setting forth the nature of the grievance. Any request for a Third Stage meeting shall be made in writing by the union within sixty days after the grievance has been answered in the Second Stage. Any grievance that is not appealed by the union to the Third Stage within sixty days shall be considered settled on the basis of the answer given in the Second Stage. The Third Stage meeting shall be held no later than fifteen days after the receipt of the union's written request. Management will answer the grievance in writing within two working days after the meeting. If management fails to hold the meeting within the fifteen day period, the grievance may be referred to the Fourth Stage." (Subrayado nuestro)

A base de las alegaciones de la querrela admitidas en la contestación a la misma, formulamos las siguientes conclusiones:

1. La Puerto Rico Can Company es una corporación que se dedica a la manufactura de envases de metal, en cuyas labores utiliza los servicios de empleados, por lo que sus actividades pueden subsumirse bajo las categorías jurídicas utilizadas en el artículo 2 (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. La Local 5709 de la United Steelworkers of America, AFL-CIO es una unión que admite en su matrícula a empleados de la querrelada, cuyos fines son, entre otros, negociar con el patrono con relación a quejas y agravios y otras condiciones de empleo, por lo que cumple con los requisitos para poder ser calificada como una organización obrera dentro del contexto del artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. La Local 5709 es la representante de los empleados de producción y mantenimiento de la querrelada y en tal capacidad suscribió un convenio colectivo con la querrelada para regir sus relaciones.

En vista de lo estipulado por las partes al iniciarse la audiencia, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

4. Existe un convenio colectivo suscrito por las partes (Exhibit J-2)

5. El 23 de junio de 1966 se celebró la reunión de la tercera etapa que contempla el artículo 14 del convenio colectivo en los casos de Felipe Ramos Aponte, Angel Manuel Arroyo, Pablo Batista, J. González Olivo, Tomás Bojito, Manuel Padua y Jorge Albino.

6. El 18 de julio de 1966 se celebró la reunión de la tercera etapa que contempla el artículo 14 del convenio colectivo en los casos de Francisco Marrero y Félix Martínez.

7. En el caso de Félix Martínez, la Unión solicitó, y el patrono accedió, a que se obviara la presentación del escrito que contempla el artículo 14 del convenio colectivo para que pueda someterse un caso a la tercera etapa. De esta manera se logró aligerar el procedimiento en el caso de Félix Martínez, de modo que pudiese verse junto con el del señor Marrero.

A base de la prueba desfilada en torno a los hechos que no fueron estipulados, llegamos a las siguientes conclusiones:

8. La Puerto Rico Can Company es una empresa que opera siete días a la semana.

9. El artículo 14.1 del convenio colectivo, y con referencia a la tercera etapa en un procedimiento de quejas y agravios, dispone lo siguiente: "Management will answer the grievance in writing within two days after the meeting." Por lo tanto una interpretación literal de dicho artículo, debió, a más tardar el 25 de junio, contestar por escrito las quejas que fueron objeto de la reunión de tercera etapa celebrada el jueves 23 de junio de 1966.

10. No obstante el tenor literal del artículo 14.1, en la práctica tanto el patrono como la unión no toman en consideración el sábado y el domingo para propósitos del cómputo del término de dos días a que se hace referencia en el referido artículo.

11. En vista de dicha práctica, la contestación del patrono debió haber sido enviada a más tardar el 27 de junio de 1966.

12. No fue hasta el jueves 30 de junio, siete días después de haberse celebrado la reunión relativa a la tercera etapa, que el patrono contestó las querellas objeto de dicha reunión.

13. El lunes 27 de junio el señor William Herrera, supervisor general de relaciones industriales de la Puerto Rico Can Company, le indicó al señor Manuel Padua, presidente de la Local 5709, que la compañía no podía contestar inmediatamente la querella objeto de la reunión celebrada el 23 de junio de 1966 por razón de que el señor Roger R. Jury, plant manager de la empresa, se marchaba ese día para Ponce. El señor Padua se negó a conceder la prórroga solicitada.

14. Durante la mañana del jueves 30 de junio el señor Padua radicó en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo contra el patrono en el cual le imputó que "en o desde el 25 de junio de 1966 y en adelante violó y continúa violando el convenio colectivo en su artículo XIV (Adjustment of Grievances) en su tercera etapa al no contestar en el período reglamentario las querellas presentadas y discutidas por las partes en la tercera etapa según establece el susodicho convenio.

15. Luego que el señor Padua radicó el cargo, y durante la tarde del 30 de junio, el señor Herrera entregó al señor Samuel Díaz, presidente del Comité de Quejas y Agravios de la Unión, la contestación correspondiente a las querellas consideradas el 23 de junio de 1966.

16. La compañía contestó las quejas objeto de la reunión del 18 de julio de 1966 mediante una carta fechada 20 de julio de 1966 que fue enviada por correo. El matasellos del sobre indica que fue remitida el 29 de julio de 1966.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La querellada Puerto Rico Can Company violó los términos del artículo 14.1 del convenio colectivo firmado entre ella y la unión al no contestar dentro del término señalado en dicho artículo la queja que fue objeto de consideración en la reunión de tercera etapa celebrada el jueves 23 de junio de 1966.

2. La querellada Puerto Rico Can Company violó los términos del artículo 14.1 del convenio colectivo al no contestar dentro del término fijado en dicho artículo las quejas que fueron consideradas en la reunión de tercera etapa celebrada el 18 de julio de 1966.

RECOMENDACIONES

Habiendo concluido que la querellada incurrió en ciertas prácticas ilícitas del trabajo, sugiero que se le ordene cesar y desistir de las mismas y que tome determinada acción afirmativa, la cual contribuirá a efectuar los propósitos de la Ley. A base del expediente completo del caso, la querellada Puerto Rico Can Company, al igual que sus agentes, supervisores, sucesores y cesionarios, debe:

1. Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con la United Steelworkers of America, o con cualquier otra organización obrera de sus empleados.

2. Tomar la siguiente acción afirmativa:

(a) Enviar por correo certificado a la Unión Local 5709 de la United Steelworkers of America, AFL-CIO, y fijar inmediatamente en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijados por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos desde la fecha de fijación, copias del Aviso que se une y se hace formar parte de este informe en el Apéndice "A".

(b) Recomendando, además, que si en o antes de transcurridos diez (10) días desde la notificación del presente informe la querellada no ha notificado al Presidente de la Unión que es su propósito cumplir con las anteriores recomendaciones, la Junta de Relaciones del Trabajo expida una orden requiriendo de la querellada tome la acción afirmativa antes expuesta.

NOTAS AL CALCE

1. Al suscribiente no le persuaden las excusas aducidas por los agentes de la Puerto Rico Can Company para justificar el incumplimiento de la obligación contraída en virtud del artículo 14.1 del convenio. Con relación a la entrega tardía de la contestación que se ofreció a las quejas que fueron consideradas en la reunión del 23 de junio de 1966, los testigos de la empresa indicaron que la misma se debió a que el señor Jury partió el 27 de junio hacia Ponce y Mayaguez y no fue hasta el 29 de dicho mes que regresó a la fábrica. La realidad es que entre el 23 de junio y el 27 de dicho mes el señor Jury tuvo suficiente tiempo para ofrecer una contestación cuya preparación apenas le tomó 3 ó 4 horas. No fue hasta el sábado 25 de junio que comenzaron a llegar a Puerto Rico las personas que de California y Nueva York habrían de venir a ayudar a la Puerto Rico Can Company a bregar con el problema que le habían planteado sus clientes National Packing de Ponce y Star Kist de Mayaguez. Durante el viernes 24 de junio bien pudo el señor Jury dedicar el tiempo necesario para cumplir con sus compromisos contractuales con la Unión.

Además, no puede ignorarse que el convenio contempla que en la tercera etapa la reunión se celebrará entre los miembros del Comité de Quejas y Agravios designado por la unión y el señor Jury o su representante o representantes autorizados. Si el señor Jury no iba a estar disponible para contestar la querrela dentro del término dispuesto por el artículo 14.1 del convenio debió haber designado a otro ejecutivo de la empresa para que le representare en tal proceso. No nos persuade la excusa ofrecida por el señor Jury de que no siguió este curso por razón de que la única persona en quien podía delegar su representación era el señor Winslow, quien había sido nombrado recientemente. Es difícil concebir que una empresa de la eficiencia de la Puerto Rico Can Company pacte un acuerdo como el de la tercera etapa contemplado en el artículo 14.1 del convenio colectivo si no dispone de personal competente y autorizado para sustituir al señor Jury en una situación como la que ocurrió durante el período comprendido entre el 23 y el 27 de junio de 1966.

Tampoco nos persuade la explicación ofrecida por el señor William Herrera de que tanto el 27 de junio como el 29 de ese mes el señor Padua le había expresado que aceptaba conceder una prórroga al patrono para que éste contestara luego de haber transcurrido el término de dos días, término que en virtud de la práctica observada se transformó en uno de cuatro días. La actuación del señor Padua al radicar el 30 de junio un cargo contra el patrono ante la Junta de Relaciones del Trabajo es inconsistente con la teoría expresada en el testimonio del señor Herrera de que aquél había accedido a conceder una prórroga para que la empresa contestara. Además, como señaló en su testimonio el señor Padua, él se vio forzado a radicar el cargo porque la matrícula de la unión lo estaba criticando por razón de la conducta observada por la gerencia al ignorar los términos del artículo 14.1. No puede perderse de vista el hecho de que este procedimiento de quejas y agravios en la tercera etapa ocurre dentro del contexto de unas relaciones obrero-patronales un tanto deterioradas, deterioro que culminó con una paralización de trabajo en la Puerto Rico Can Company el 24 de mayo de 1966.

Con relación a la contestación tardía ofrecida a la querrela objeto de la reunión celebrada el 18 de julio de 1966, no nos persuade la explicación ofrecida por el señor Herrera de que la sustancial diferencia entre la fecha de la carta, 20 de junio, y el matasellos del sobre, 29 de junio, se puede deber a que la empresa Scootnik se llevara el día 20 la carta sin timbrar y que luego la devolviera para que se realizara tal operación. Indicó el señor Herrera que su intención original era entregarle a Padua la carta fechada 20 de julio de 1966. Sin embargo, no lo hizo así. Tampoco se la entregó a otro agente autorizado del sindicato, cosa que había hecho el señor Herrera en el caso de la carta del 30 de junio. Esta fue entregada al señor Samuel Díaz, otro dirigente de la unión. Además, como señaló el señor Padua, la práctica observada durante un período de cerca de ocho años era entregar al presidente de la unión las contestaciones en torno a casos que habían llegado a tercera etapa.