

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA Y SU LOCAL 5709-y-PUERTO RICAN
CAN COMPANY, CASO NUM. CA-3415, Decisión Núm. 477, Re-
suelto en 4 de octubre de 1967.

Lcdo. Eduardo Negrón Rodríguez. Por el Patrono
Lcdo. Celia Canales de González. Por la Junta
Lcdo. Francisco Aponte Pérez. Por la Unión
Ante: Lcdo. Samuel E. Polanco. Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

Luego de celebrarse una audiencia pública en el caso del epígrafe, el Oficial Examinador, Lic. Samuel E. Polanco, rindió su informe. Concluyó que la querellada, Local 5709, de la United Steelworkers of America, incurrió en la práctica ilícita imputada y recomendó que se expidiera una orden contra ésta.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador en el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, las confirma.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, las excepciones a dicho Informe, la contestación a las excepciones, así como el expediente completo del caso, y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario respecto al remedio.

Del Informe del Oficial Examinador que presidió la audiencia, se adoptan únicamente las conclusiones de hecho y de derecho que enumeramos a continuación,

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Puerto Rico Can Co. es una corporación que se dedica a la fabricación de envases de metal. En esta actividad utiliza los servicios de empleados afiliados a la querellada.

II.-La Organización Obrera:

La United Steelworkers of America y su Local 5709 son organizaciones obreras que admiten en su matrícula a los empleados de la querellante.

III.- Los Hechos:

La United Steelworkers of America firmó un convenio colectivo con la querellante el 30 de septiembre de 1962, el cual fue enmendado y extendido mediante un documento firmado el 25 de marzo de 1965. (Transcripción, par. 14) El convenio estaba en vigor para la fecha de los hechos que dieron lugar a la presente querrela. (Transcripción pág. 14) El mismo rige las relaciones entre la querellante y las querelladas.

La Local 5709 es la unidad de la United Steelworkers of America certificada por la Junta Nacional como la representante exclusiva de los empleados de producción y mantenimiento de la querellante.

La parte pertinente del Art. 2.2 del Convenio Colectivo antes mencionado dispone lo siguiente:

There shall be no strikes, work stoppages or interruptions or impeding of work. No officer or representative of the union shall authorize, instigate, aid or condone any such activity. No employee shall participate in any such activities."

El Artículo 3.2 dispone:

"Persons whose regular jobs are not in the bargaining unit will not work or any job for which rates are established by this agreement, except for purposes of instruction, experimenting, management training (in which case such trainees shall not displace or replace any employee in any classification), or in emergencies where regular employees are not available.

El Artículo 14 establece un procedimiento para la tramitación y solución de quejas y agravios de las partes.

Desde 1957, el patrono acostumbra traer personal tecnico de los Estados Unidos con el propósito de adiestrar el personal local, y "para ayudar el personal local en el trabajo de producción y mantenimiento" y "ayudar en las labores de la planta." La unión se ha quejado en todas las ocasiones en que la Compañía ha usado este personal en labores de producción. En todas las instancias el patrono atendió los requerimientos de la unión, y puso un aprendiz con los técnico que hacían trabajo de producción y de mantenimiento. En ninguno de estos casos fue necesario recurrir al procedimiento oficial de quejas y agravios.

El lunes 16 de mayo de 1966, el técnico norteamericano, señor Robert Deline, se dedicó a hacer trabajo de producción mantenimiento y siguió haciendolo durante toda la semana. (Transcripción, pag. 41) Una queja de la unión durante el curso de la semana resulto en una promesa de asignarle un aprendiz al señor Deline, lo que se hizo el lunes 23 de mayo.1/

El viernes 20 de mayo de 1966, como a la una de la tarde, el señor William Herrera, supervisor general de relaciones industriales de la Compañía estaba en el salón de conferencias de la planta administrando unos exámenes a personas que solicitaban empleo. Mientas el señor Herrera se encontraba en esos menesteres, se presentó al salón de conferencias el señor Manuel Padua Torres, quien es empleado de la Compañía y Presidente de la Local 5709.

1/ En un caso germano a éste, se imputó a la Puerto Rican Can Co. el haber violado el convenio colectivo al utilizar personal ajeno a la unidad en labores de producción. Se cuestiono la legalidad de la conducta del patrono al utilizar al Sr. Robert Deline en dichas labores durante la semana del 16 al 23 de mayo de 1966. En aquél procedimiento CA-3414-resulto en el día de hoy por la Junta, dijo el Oficial Examinador, y nosotros confirmaremos lo siguiente:

"La querellada no violó el Artículo 3.2 del referido convenio colectivo al poner a trabajar a Robert Deline como mecanico en el tercer turno de trabajo sin un aprendiz para entrenar. De la totalidad de la prueba surge que debido a una situación de emergencia en que no había empleados disponibles para trabajar en el tercer turno, la querellada se vio en la necesidad de poner a Robert Deline a trabajar sin un aprendiz, en el tercer turno."

El señor Padua le informó al señor Herrera de la situación que surgiría el lunes siguiente [que el aprendiz del técnico señor Warren De Lisle, no comprendido en la unidad, dejaría de trabajar con este] a menos que la empresa tomara acción para evitarlo. Le informó que los obreros estaban sumamente molestos con esta situación, y le pidió que se resolviera el problema.

El próximo día martes 24 de mayo el señor Warren De Lisle seguía trabajando en la planta. El señor Padua visitó al señor Herrera tan pronto éste llegó a la planta y le informó que si el señor Warren De Lisle no estaba fuera del taller para las diez de la mañana se produciría un serio problema. 2/ El tono y la forma en que se dijo esto indicaban que se trataba de un paro. El señor Herrera notificó al señor Roger R. Jury, Jefe máximo de la planta, del peligro de un paro y, por instrucciones de éste, se celebró una reunión entre los oficiales de la unión y los de la empresa. La unión exigió el retiro del señor De Lisle del taller antes de las diez de la mañana. Hizo responsable a la Compañía lo que pudiera suceder si a esa hora no se había cumplido con la petición de la unión. El señor Roger R. Jury solicitó de la unión que sometiera su caso al Comité de Quejas y Agravios.

La reunión terminó unos cinco minutos antes de las diez de la mañana. A las diez en punto los obreros abandonaron sus labores y salieron de la planta. Todos los oficiales de la unión que estaban trabajando en ese turno también abandonaron la planta. La Puerto Rican Can Company estuvo paralizada desde este momento hasta el jueves 26 de mayo a las 6:30 A.M. en que los obreros regresaron al trabajo. (Transcripción págs. 14-14)

El miércoles 25 por la tarde, el señor Padua, Presidente de la Unión, ofreció al señor Herrera que los trabajadores volverían a la planta a las 6:30 A.M. del próximo día si el patrono accedía a reunirse con los representantes de la unión a las 7:30 A.M., o sea, una hora después. El patrono accedió

La Violación Imputada:

No hay suficiente prueba creíble en el récord para destruir la presunción de que la Local decretó, sancionó, alentó y autorizó el paro que se produjo desde el martes 24 hasta el jueves 26 de mayo de 1966. Por el contrario, al considerarse la prueba en conjunto surge la inferencia de que la oficialidad de la Local estuvo en todo momento frente al paro. Fue el señor Padua, su Presidente, junto a otros oficiales de la unión, el que dio el ultimátum a la empresa. Aunque es cierto

2/ Respecto al trabajo del señor Warren De Lisle, dijámos lo siguiente en el caso CA-3414:

"La querellada no violó los términos del Artículo 3.2 del referido convenio colectivo al poner a trabajar como troquelero a Warren De Lisle el día 23 de mayo de 1966, sin tener un aprendiz para entrenar. Ese día había una situación de emergencia en que no había empleados regulares disponibles para trabajar en sustitución de Warren De Lisle o para trabajar como aprendiz con éste. Esto obligó a la querellada a poner a trabajar a Warren De Lisle como troquelero sin un aprendiz para entrenar."

que había un gran descontento en la matrícula de la Local como resultado de la conducta del patrono, en ningún momento ni el señor Padua ni ningún otro oficial de la unión notificó a la Compañía que existía el peligro de un paro que ellos no podrían evitar o controlar. No usaron el procedimiento formal de quejas y agravios a pesar de que el patrono les instó a ellos. El ultimátum se cumplió tal como fue dado: Exactamente a las 10:00 de la mañana se paralizó la fábrica en su totalidad. Todos los obreros de producción y mantenimiento abandonaron sus trabajos, exclusive los oficiales de la unión que estaban trabajando en ese turno. Ninguno de los oficiales de la unión trató de impedir en forma alguna que los obreros abandonaran la fábrica. La declaración del señor Padua de que no se dio cuenta de que los trabajadores estaban abandonando la fábrica. La declaración del señor Padua de que no se dio cuenta de que los trabajadores estaban abandonando el taller, así como sus otras declaraciones exculpatorias, no fueron creídas por el Oficial Examinador. ^{3/} No solicitaron la ayuda de la unión matriz. El Sr. Jorge Trevino, representante de la United Steelworkers of America en Puerto Rico, supo que existía un estado de huelga por mediación del patrono quien lo llamó para solicitarle su ayuda. Algunos oficiales de la Local calificaron al señor Trevino de "Company man". El mismo señor Trevino admite que no oyó nunca al señor Padua dirigirse a los trabajadores instándoles a volver al trabajo.

La unión matriz, la United Steelworkers of America, por el contrario, no tuvo nada que ver con el comienzo de la huelga e hizo todo lo que estuvo a su alcance para terminarla. Su presidente envió por lo menos dos (2) cablegramas desde Detroit al señor Padua instándole a que terminara el paro inmediatamente. El señor Trevino acudió cuando fue llamado por la empresa. Se dirigió a los trabajadores, los cuales lo abuchearon cuando él los instó a que regresaran al trabajo. Los trabajadores no abuchearon nunca al señor Padua cuando éste les habló.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Puerto Rico Can Company es una corporación dedicada a la manufactura de envases de metal en el comercio inter-estatal, y es, por lo tanto, un patrono dentro del significado del Artículo 2 (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- La Organización Obrera:

La Unites Steelworkers of America y su Local Núm. 5709, son organizaciones obreras dentro del significado del Artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III.- La Violación Imputada:

La evidencia sometida en el caso demuestra que la Local 5709 de la United Steelworkers of America violó el Artículo 8 (2) (a) de la Ley.

^{3/} El señor Padua ha sido Presidente de la unión durante los últimos 8 años y no parece tener problema alguno de liderato. No había en esta ocasión un liderato de oposición que alentase la huelga.

La Local se queja de que la Junta le exigió agotar los recursos del convenio y no hizo otro tanto con la empresa. Insiste en que debería exigírsele a ésta que agotase los recursos dentro del convenio, y que el no haberlo hecho así debe acarrear la desestimación de la querrela. Hemos examinado la cláusula pertinente del convenio colectivo y concluimos que una interpretación razonable no permite tal solución.^{4/} La cláusula en cuestión no es lo suficientemente amplia para incluir querrelas traídas por un patrono. (Drake Bakeries v. Bakery Workers, 370, US 254, 1962).

4/ Article 14- ADJUSTMENT OF GRIVANCES

"Grievances Definition and Stages

14.1 A Grievance is defined as a complaint which involves the interpretation or application of or compliance with the provisions of this agreement. Any dispute over whether a complaint is subject to these procedures shall be handled to as a grievance in accordance with the procedures prescribed in this agreement.

All grievances will be settled in the following manner:

FIRST STAGE: Between the employee and one department and/or one grievance committeeman, as designated by the union, who shall be responsible for processing the grievance at this stage; and the foreman or the department supervisor. The grievance will be answered by the foreman or the department supervisor within 24 hours after presentation.

SECOND STAGE: Between members of the grievance committee as designated by the union, and the supervisor or industrial relations. Grievance in this stage will be answered by the supervisor or industrial relations within three working days.

THIRD STAGE: Between members of the grievance committee as designated by the union and the plant manager or his authorized representative. Grievance advance 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 meeting. If management fails to hold the meeting within the fifteen days period, the grievance may be referred to the Fourth Stage.

FOURTH STAGE: Between representatives of the international union along with the local grievance committee and officials of the company. The company will decide and reply in writing within five working days. The reply will include a summary of the company's position and the reasons therefor."

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A las audiencias celebradas en el caso del epígrafe, com parecieron las partes representadas por sus respectivos abogados. La abogada de la Junta solicitó y obtuvo autorización para enmendar la querrela para que la parte querellada apareza como United Steelworkers of America, Local 5709; esto es sustituyendo la coma por las palabras y su. ^{1/} El abogado de la querellada, después de renunciar al término ofrecídole par contestar la querrela enmendada, solicitó que se incorporase como contestación de la Unión Matriz la radicada por la Unión Local. Así se hizo. Solicitó y obtuvo autorización para incorporar a su contestación una defensa adicional que lee como sigue:

"La querrela tiene que ser desestimada a la luz de la regla del caso Sinclair Refing Co. vs. Atkinson 370 U.S. 1965."

A base del expediente completo del caso el Oficial Examinador hace las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Puerto Rico Can Co. es una corporación que se dedica a la fabricación de envases de metal. En esta actividad utiliza los servicios de empleados afiliados a la querellada.

II.- La Organización Obrera:

La querellada United Steelworkers of America y su Local 5709 es una organización obrera que admite en su matrícula los empleados de la querellante.

III.- Los Hechos:

La United Steelworkers of America, en adelante denominada la Unión Matriz, firmó un convenio con la querellante el 30 de septiembre de 1962 el cual fue enmendado y extendido mediante un documento firmado el 25 de marzo de 1965. Este convenio estaba en vigor para la fecha de los hechos que dieron lugar a esta querrela y está en vigor actualmente. El mismo rige las relaciones entre la querellante y la Unión Matriz y su Local 5709.

La Local 5709 es la unidad de la Unión Matriz certificada por la National Labor Relations Board como la representante exclusiva de los empleados de producción y mantenimiento de la querellante.

La parte pertinente del Art. 2.2 del Convenio Colectivo antes mencionado dispone lo siguiente:

"There shall be no strikes, work stoppages or interruptions or impeding of work. No officer or representative of the union shall authorize, instigate, aid or condone any such activity. No employe shall participate in any such activities."

1/ El cargo jurado ante de la Junta es contra la United Steelworkers of America y su Local 5709.

El Artículo 3.2 dispone:

"Persons whose regular jobs are not in the bargaining units will not work on any job for which rate are established by this agreement, except for purposes of instruction, experimenting, management training (in which case such trainees shall not displace or replace any employee in any classification), or in emergencies where regular employees are not available."

El Artículo 14 establece un procedimiento para la tramitación y solución de quejas y agravios de las partes.

La querellante es una subsidiaria de la American Can Co. A pesar de que su planta ha estado operando en Puerto Rico desde el año 1957, están hoy presentes los siguientes factores que han contribuido en distintos grados a producir la presente controversia.

1. La plana mayor de la querellante está compuesta por norteamericanos, con la única excepción del supervisor de relaciones industriales. Con esta excepción no hablan ni entienden el castellano. Por esta razón los oficiales de la unión tienen necesariamente que entender y hablar el inglés, si es que desean comunicarse con sus patronos. 2/

2. El convenio colectivo se negocia en New York en su totalidad. Es necesario que los oficiales de la Local se trasladen allá para la negociación colectiva.

3. El documento que enmendó y extendió el convenio en el 1965 no había sido traducido al castellano y distribuido entre los miembros de la unión a la fecha de los hechos que dieron lugar a esta querrela, a pesar de los requerimientos insistentes de la Local. En la reunión en que se convino poner término al paro objeto de esta querrela, una de las condiciones de la Unión cuya consideración se pospuso fue que se tradujera dicho documento. Esto no había sido hecho a la fecha de la vista, a pesar de que el documento consta de sólo cinco páginas.

El patrono acostumbra traer personal técnico de los Estados Unidos desde el 1957 con el propósito de entrenar al personal local y "para ayudar al personal local en el trabajo de producción y mantenimiento" y para "ayudar en las labores de la planta." El hecho de que estos técnicos han sido utilizados en unas 25 ocasiones para trabajar dentro de la planta, ha obligado a la unión a quejarse en un número igual de ocasiones. El patrono en todas las instancias había accedido a los requerimientos de la unión poniendo un aprendiz a cargo de los técnicos que estaban haciendo trabajo de producción y mantenimiento. En ninguno de estos casos fue necesario recurrir al procedimiento oficial de quejas y agravios.

El lunes 16 de mayo de 1966 el técnico norteamericano Robert Deline se dedicó a hacer trabajo de producción y mantenimiento y siguió haciéndolo durante toda la semana. Una queja durante el curso de la semana produjo una promesa de asignarle un aprendiz al señor Deline, lo que se hizo el lunes 23 de mayo.

2/ Fue necesario conducir en inglés el interrogatorio del "Plant Manager" y del superintendente de ingeniería que fueron testigos de la Junta en este caso.

Durante la semana en que el señor Deline estuvo haciendo trabajo de producción y mantenimiento en violación del convenio los oficiales de la unión se enteraron de que el aprendiz de otro técnico norteamericano llamado Warren De Lisle había renunciado a su aprendizaje efectivo el lunes 23 de mayo. Inmediatamente los oficiales de la unión se dirigieron al patrono para solicitar que el señor Warren De Lisle no hiciera trabajos de producción y mantenimiento una vez fuera efectiva la renuncia del aprendiz.

El viernes 20 de mayo de 1966 como a la una de la tarde el señor William Herrera, supervisor general de relaciones industriales de la Compañía estaba en el salón de conferencias de la planta administrando unos exámenes a personas que habían solicitado empleo en la misma. Mientras el señor Herrera se encontraba en estos menesteres se presentó al salón de conferencias el Sr. Manuel Padua Torres, quien es empleado de la Compañía y Presidente de la Local 5709. El señor Padua le impuso al señor Herrera de la situación que habría de surgir el lunes siguiente a menos que la empresa tomara acción para evitarlo, le informó que los obreros estaban sumamente molestos con esta situación, y pidió que se resolviera el problema

El lunes 23 de mayo de 1966 el señor Warren De Lisle efectivamente comenzó a hacer el trabajo de producción y mantenimiento en la planta en violación del convenio colectivo.^{3/} El señor Jorge Albino y el Sr. Tomás Bojito, secretario financiero de la Local el primero y ambos miembros del Comité de Quejas y Agravios se personaron en la oficina del señor Herrera para requerir se pusiera término a esta situación. El señor Herrera les informó que tenía preparado un aviso escrito para ponerlo en el tablon de edictos de la planta solicitando una persona para llenar la vacante de aprendiz.

El próximo día martes 24 de mayo el Sr. Warren De Lisle seguía haciendo trabajos de producción y mantenimiento. El señor Padua visitó al señor Herrera tan pronto éste llegó a la planta y le informó que si el señor Warren De Lisle no estaba fuera del taller para las diez de la mañana se produciría un serio problema. El tono y la forma en que se dijo esta significa un paro. El señor Herrera notificó al jefe máximo de la planta del peligro de un paro y por instrucciones de éste se celebró una reunión entre los oficiales de la unión y los de la empresa. La unión exigió el retiro del señor De Lisle del taller antes de las diez de la mañana. Hizo responsable a la Compañía de lo que pudiera suceder a las diez si a esa hora no se había cumplido con la petición de la unión. El Sr. Roger R Jury, oficial máximo de la planta, solicitó de la unión que sometiera su caso al Comité de Quejas y Agravios. Les instó a que siguieran trabajando pero no ofreció ni se comprometió en forma alguna a cesar y desistir de violar el convenio colectivo.

La reunión terminó unos cinco minutos antes de las diez de la mañana. A las diez en punto los obreros abandonaron sus labores y salieron de la planta. Todos los oficiales de la unión que estaban trabajando en ese turno abandonaron también la planta.

^{3/} El señor De Lisle no es miembro de la entidad contratante, United Steelworkers of America 5709, aunque sí es miembro de la unión matriz en algún sitio de los Estados Unidos en donde paga sus cuotas.

La planta estuvo paralizada desde este momento hasta el jueves 24 de mayo a las 6:30 A.M. en que los obreros regresaron al trabajo.

Durante la huelga se tiraron tachuelas en el área de estacionamiento de la fábrica, se impidió el acceso de camiones a la planta y se provocó un corto-circuito que paralizó totalmente las funciones de la fábrica que estaba siendo operada parcialmente por los supervisores.

El miércoles 25 por la tarde el señor Padua, Presidente de la Unión, ofreció al señor Herrera que los trabajadores volverían a la planta a las 6:30 A.M. del próximo día si el patrono accedía a reunirse con los representantes de la unión a las 7:30 A.M., o sea, una hora después. El patrono accedió.

En la reunión del jueves 26 el patrono se comprometió a cumplir con la petición original de la Local, esto es, a retirar del taller al señor De Lisle, y se propuso la consideración de otras exigencias de la unión con relación a seguridad en la planta, la traducción al castellano del documento que enmienda y extiende el contrato, etc.

La Violación Imputada:

No hay suficiente prueba creíble en el récord para destruir la presunción de que la Local decretó, sancionó, alentó y autorizó el paro que se produjo desde el martes 22 hasta el jueves 24 de mayo de 1966. Por el contrario, al considerarse la prueba en conjunto surge la inferencia de que la oficialidad de la local estuvo en todo momento frente al paro fue el señor Padua, se presidente, frente a otros oficiales de la unión, el que dio el ultimatum a la empresa. Aunque es cierto que había un gran descontento en la membresía de la local como resultado de la conducta del patrono, en ningún momento ni el sr. Padua ni ningun otro oficial notificó a la compañía que existía el peligro de un paro que ellos no podrían evitar o controlar. No usaron el procedimiento formal de quejas y agravios a pesar de que el patrono les instó a ello. El ultimatum se cumplió tal como fue dado: Exactamente a las 10:00 de la mañana se paralizó la fábrica en su totalidad. Todos los obreros de producción y mantenimiento abandonaron sus trabajos incluyendo a los oficiales de la unión que estaban trabajando en ese turno. Ninguno de los oficiales de la unión trató de impedir en forma alguna que los obreros salieran de la fábrica. La declaración del señor Padua de que no se dio cuenta de que los trabajadores estaban abandonando el taller, así como sus otras declaraciones exculpatorias, no fueron creídas por el Oficial Examinador. 4/No solicitaron la ayuda de la unión matriz. El Sr. Jorge Trevino, representante de la United Steelworkers of America en Puerto Rico, supo que existía un estado de huelga a través del patrono que fue quien lo llamó solicitando su ayuda. Algunos oficiales de la local llamaron al señor Trevino "company man". El mismo señor Trevino admite que no oyó nunca al señor Padua dirigirse a los trabajadores instándoles a volver al trabajo.

La unión matriz, la United Steelworkers of America, por el contrario, no tuvo nada que ver con el comienzo de la huelga e hizo todo lo que estuvo a su alcance para terminarla.

4/ El señor Padua ha sido presidente de la unión durante los últimos 8 años y no parece tener problema alguno de liderato. No había en esta ocasión un liderato de oposición alentando la huelga.

II

No hay duda de que el patrono violó el artículo 3.2 del convenio firmado con la unión y tampoco hay duda en la mente del Oficial Examinador de que lo venía violando con bastante consistencia. Nos llamó la atención del desparpajo con que el Vicepresidente y Director (General Manger) de la querellante dijo del Sr. Warren De Lisle, causa inmediata del paro, "el no solamente era instructor. Nosotros traemos técnicos para servir de instructores en la planta y para ayudar en las labores de la planta". (T-32) Al decir esto lo hizo como si todavía no supiese que lo último es una actividad ilegal, como si la empresa tuviese derecho a esto. 5/ La Junta estipuló que tanto el Sr. Bob Deline como Warren De Lisle habían trabajado en producción y mantenimiento para la época de estos hechos, y que lo habían hecho anteriormente a pesar de que no eran miembros de la unidad contratante. Mientras el Sr. Warren De Leslie trabajaba en las labores de producción y mantenimiento que produjeron el paro, un miembro de la local, Victor Rivera, debidamente entrenado precisamente por el Sr. De Leslie estaba disponible para hacer el trabajo que éste realizaba. Este trabajo no solamente es de mucha más paga y rango que el que hacía el Sr. Víctor Rivera, sino que conlleva, además, otros beneficios adicionales.

El Oficial Examinador entendió que el patrono no tiene ni ha tenido nunca gran preocupación para cumplir con esta cláusula del contrato ni por tomar pasos que sin gran esfuerzo contribuirían a subir la moral de sus empleados y a producir el clima de paz industrial que es su responsabilidad social producir y mantener. Este paro pudo evitarse fácilmente si el patrono hubiera estado consiente de su responsabilidad y obligación de no permitir que los señores Bob Deline y Warren De Leslie hicieran labor de producción y mantenimiento en violación del convenio. La querellante pudo y debió haber hecho gestiones para conseguir un aprendiz antes de que la unión se quejara. Pudo y debió retirar del trabajo de producción y mantenimiento a ambos técnicos hasta tanto tubiesen aprendices. En el caso del Sr. Warren De Leslie la querellante no se inmuta de responsabilidad con meramente colocar cartelitos en el tablón de edictos solicitando un aprendiz o con meramente pedirle a la unión que someta su caso al comité de quejas y agravios. La querellante tenía la obligación y el deber de tomar acción inmediata para cesar y desistir de violar el convenio que la Ley la exige respetar.

III

La Local querellada nos pide recomendamos a la Junta que desestime esta querrela debido a la clara violación en curso del convenio colectivo por la querellante. Hemos aquilatado cuidadosamente su petición. De cierto, su contención de que "no podría el patrono ampararse en el convenio que no observó para que (se) le conceda un remedio contra la otra parte por la inobservancia de otra de sus cláusulas...ya que el patrono que solicita el remedio está impedido de alegar que viene con manos inmaculadas ante este tribunal administrativo", no está totalmente desprovista de mérito. Estimamos que la política pública de la Ley se cumpliría mejor si recomendamos a la Junta una Orden de Cesaf y Desistir tanto contra el patrono como contra la Local. Pero lo primero no está ante nuestra consideración ahora, ni está dentro de nuestra jurisdicción en este

5/ Notesé que la huelga fue en mayo y la vista fue en septiembre de este año.

caso y creemos que, ante la necesidad del país de mantener los niveles de producción más altos posibles, no podemos tolerar que se paralice una fábrica cada vez que un patrono viole un convenio. 6/

IV

La Local se queja de que la Junta le exigió el agotar los recursos del convenio y no hizo lo mismo con la empresa. Insiste en que debería exigírsele a la empresa que agote los recursos dentro del convenio y que el no haberlo hecho debe acarrear la desestimación de la querrela. En verdad, no parece justo el que se le exija este requisito a la organización obrera cuando, como en este caso, la práctica ilícita del patrono es recurrente y clara. El exigirle a la unión que recurra al procedimiento de quejas y agravios en este caso equivale a condenarla a tolerar la práctica ilícita del patrono durante todo el tiempo que dure el procedimiento, 7/ sin lograr un remedio efectivo en su día para el incumplimiento ya que el mismo no es de carácter económico. El no exigirle a la empresa equivale a poner a su disposición toda la maquinaria del Estado para remediar los resultados de una situación creada precisamente por sus actos ilegales. El problema, visto así y esta es la situación en este caso, hiere nuestra sensibilidad

Estamos no hay duda, ante una situación difícil. Los polos del problema podrían expresarse así: ¿Pueden las partes pactar para quitarle la jurisdicción primaria y exclusiva que la Ley le da a la Junta de remediar prácticas ilícitas de trabajo que claramente se consuman con una actuación patronal o sindical? En otras palabras, la mera inclusión en un convenio colectivo de un procedimiento de quejas y agravios y de arbitraje, ¿tiene el efecto en todos los casos de despojar a la Junta de su jurisdicción primaria y exclusiva? El contestar en la afirmativa implicaría que la Junta tendría que abdicar su jurisdicción primaria y exclusiva en todos los casos en que las partes invoquen el principio del agotamiento de los recursos contractuales, aún cuando la actuación sindical o patronal sea claramente una violación de lo pactado en el convenio. El aplicar de manera absoluta tal principio más bien atenta contra la política pública de la Ley, que es responsabilidad de la Junta implementar, que fomentarle como es de esperarse del organismo administrativo especializado en estos menesteres.

De contestarse en la negativa la cuestión arriba planteada, surgiría entonces otro polo del problema; ¿Hasta qué punto estaría reñida la política pública local así expresada con la federal expresada en la trilogía de casos Steelworkers? 8/ No importa en cuál de los dos polos nos situemos, surgiría una tercera pregunta. ¿Puede la Junta asumir una posición intermedia requiriéndole a la unión agotar los recursos del convenio

- 6/ Estamos conscientes al decir esto de que el procedimiento de Quejas y Agravios era tan lento y costoso, en este caso que su uso no era todo lo efectivo que debería ser. Aún así estimamos que era el deber de la unión el no ir a la huelga.
- 7/ Según la prueba, el procedimiento de quejas y agravios puede durar años si es necesario llegar a la etapa de arbitraje y es sumamente costoso ya que el árbitro tiene que venir de los Estados Unidos.
- 8/ United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 363 U.S. 564; United Steelworkers v. Warrior and Gulf, 363 U.S. 574; United Steelworkers v. Enterprise & Wheel & Car., 363 U.S. 594.

cuando ésta viola una cláusula de "No Huelga" y no hacer el mismo requerimiento a la empresa cuando la huelga ha sido por una práctica ilícita de ésta?

Comprendemos la situación difícil en que se encuentra la Local y simpatizamos con ella. El estado actual de la Ley, sin embargo, no nos permite recomendar la desestimación de la querrela apoyándonos en este fundamento. Debemos repetir, además, que ante la necesidad de nuestro pueblo de mantener los niveles más altos posibles de producción, no debemos tolerar una huelga, no importa su tipo, cada vez que un patrono viole un convenio. Compete a la Junta diseñar los medios para armonizar la necesidad pública de mantener niveles altos de producción con la necesidad pública de mantener buenas relaciones del trabajo.

V

La Local cuestiona la facultad de la Junta para emitir una Orden de Cesar y Desistir a una empresa cubierta por la Sección 301 de la Ley Taft-Hartley. Entendemos que una Orden de Cesar y Desistir dentro de este procedimiento no tiene el efecto de paralizar una huelga. Su propósito es fomentar la paz industrial mediante el respeto de los acuerdos colectivos, y evitar en lo posible los paros futuros. Esto no está en contra de la política pública federal. Véase P.R. Telephone Co. v. Junta, 1962 C.A. 36, y casos citados en el escolio 12.

A la luz de las anteriores Conclusiones de Hecho y consideraciones de derecho el Oficial Examinador formula las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono

La Puerto Rico Can Company es una corporación dedicada a la manufactura de envases de metal en el comercio inter-estatal y es un patrono dentro del significado del Artículo 2 (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- La Organización Obrera

La United Steelworkers of America y su Local Núm. 5709, son una organización obrera dentro del significado del artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III.- La Violación Imputada

La evidencia sometida en el caso demuestra que la Local 5709 de la United Steelworkers of America violó el Artículo 8 (2) (a) de la Ley.

IV.- El Remedio

Habiendo concluido que la querrelada Local Núm. 5709 de la United Steelworkers of America violó la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Oficial Examinador recomienda que se expida una orden mediante la cual se le requiere:

1.- Cesar y desistir de:

a) Violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado con la Puerto Rico Can Company.

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

a) Fijar en sitios visibles en sus oficinas copias del Aviso a Todos Nuestros Afiliados que se hace formar parte de este Informe como Apéndice "A".

b) Firmar tantos Avisos como requiera el Secretario de la Junta para que el patrono pueda colocarlos en sitios accesibles a sus empleados, en su planta.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro del término de diez (10) días de las providencias tomadas para cumplir con las disposiciones afirmativas del Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a los 17 días del mes de octubre de 1966.

(Fdo.) SAMUEL E. POLANCO
Oficial Examinador