

UNIVERSAL INDUSTRIES CORP. -Y- ESTEBAN MORALES CRUZ
 Caso Núm. CA-4547; Decisión Núm. D-655
 Resuelto en 18 de octubre de 1973.

Ante: Lic. Enid Colón Jiménez
 Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Miguel A. Palou Sabater
 Por la Querrellada

Lic. Miguel A. Rivera Arroyo
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 12 de julio de 1973, la Oficial Examinador, Lic. Enid Colón Jiménez, rindió un Informe en el caso del epígrafe, en el que concluyó que Universal Industries Corporation, en adelante denominada la querrellada, no incurrió en las prácticas ilícitas del trabajo que se le imputan y recomienda a la Junta que desestime la querrela.

Ninguna de las partes comprendidas en el procedimiento radicaron excepciones a dicho informe.

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

Luego de considerar el Informe de la Oficial Examinador y todos los demás documentos que forman el expediente completo del caso, por la presente, la Junta formula las siguientes.

CONCLUSIONES DE HECHO

I. La Querrellada:

Universal Industries Corporation, es una corporación que se dedica al negocio de fabricar e instalar gabinetes de cocina, y en tal actividad utiliza los servicios de empleados.

II. El Querellante:

El señor Esteban Morales Cruz era empleado de la querrellada y estaba incluido en una unidad apropiada de negociación colectiva comprendida en un convenio colectivo firmado con la United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America.

III. La Alegada Violación del Convenio

La United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, en adelante denominada la Unión contratante, negoció y firmó un convenio colectivo con la querrellada. La vigencia del convenio se extendió desde el 1ro. de diciembre de 1968 hasta igual fecha de 1971. El Artículo IX (Provisiones Generales) del susodicho convenio en su Inciso "K" lee como sigue:

"En caso de suspensión por falta de trabajo, el patrono tendrá el derecho de despedir o suspender trabajadores en el orden de antigüedad."

El querellante trabajaba para la querellada como carpintero de terminación en instalación de gabinetes de cocina desde el 5 de marzo de 1954, y como tal, estaba comprendido en la unidad apropiada incluida en el convenio colectivo. Fue suspendido de su trabajo el 13 de agosto de 1971, debido a que la querellada no tenía suficiente trabajo como para mantenerlo trabajando. Al momento de decretar la suspensión, la querellada mantuvo trabajando a otras (3) personas, a saber, Antonio Dumas, Juan Rivera Vázquez y Luis Colón. Del récord se desprende que Dumas tenía más tiempo trabajando para la querellada que el empleado querellante. Por otro lado, Juan Rivera Vázquez y Luis Colón comenzaron a trabajar para la querellada después que el querellante y, por lo tanto, tenía menos antigüedad que éste. Estas últimas dos personas, a saber, Rivera Vázquez y Luis Colón, estaban clasificadas como "leadman" en la operación de gabinetes de cocina. Los "leadman" son las personas a quienes la querellada le asigna el atender y dar órdenes a otros empleados. Del récord se desprende que los "leadman" eran miembros de la unión y se le aplicaba el convenio colectivo en todas sus disposiciones.

El Artículo V, Sección "D" del convenio colectivo lee como sigue:

"Cualquier trabajador, miembro de la unión que la compañía escoja para atender y dar órdenes a los trabajadores recibirá un incentivo de quince (15) centavos por hora sobre lo que está especificado en el convenio y sobre lo que está devengado, bajo ninguna circunstancia perderá su membresía, ni sus derechos y beneficios como miembro de la unión mientras desempeña esa posición."

La cuestión crucial en este caso es determinar si a estas personas clasificadas como "leadman" se les aplica, igual que a los demás empleados comprendidos en la unidad apropiada, la cláusula de antigüedad del convenio colectivo.

En el curso de la audiencia el testigo Eusebio Sánchez, quien ocupaba el cargo de vice-presidente de la querellada, testificó que los "leadman" eran miembros de la unión contratante y que mantenían cierto privilegio dentro de la organización. Testificó, además, que la unión contratante había reconocido al "leadman" como el obrero más diestro para ejecutar no sólo las funciones de instalador de gabinetes, sino la de dirigir a otros empleados.

De la prueba surge que aunque en ocasiones el patrono había empleado a un mismo tiempo alrededor de cien personas en labores de instalaciones de gabinetes, al momento de suspender al querellante sólo quedaron trabajando un instalador y los dos "leadman". Siendo ésta la situación no nos cabe la menor duda de que estos dos "leadman" que permanecieron trabajando con la querellada no tenían personal alguno que dirigir, y, en consecuencia, se dedicaban a realizar trabajos en instalación de gabinetes como cualquier otro empleado comprendido en la unidad apropiada.

Ahora bien, entendemos que no es necesario considerar si los "leadman" eran o no supervisores. Ellos estaban comprendidos en el convenio colectivo, se les aplicaba el mismo, y, por lo tanto, estaban sujetos a aplicárseles la cláusula de antigüedad al igual que a todos los demás empleados.

Hemos examinado cuidadosamente el convenio colectivo tratando de comprobar la afirmación del vice-presidente de la querellada en el sentido de que a los "leadman" se les concedían ciertos privilegios que no tenían el resto del personal. Del mismo no surge que los "leadman" gozaran de privilegio alguno, y, específicamente, que tuvieran algún tratamiento especial en cuanto a la aplicación de la cláusula de antigüedad.

A pesar de que no lo expresó con claridad, durante la audiencia el vice-presidente de la querellada insinuó que la unión contratante había estado de acuerdo con la querellada en otorgar un tratamiento especial a los "leadman".

Consideramos que este acuerdo, si es que lo hubo, no debe prevalecer sobre los términos y condiciones de empleo convenidos e incluidos en el convenio colectivo.

Entendemos que esta situación cae bajo la regla sobre exclusión de evidencia extrínseca (parole evidence rule). Dicha regla dispone lo siguiente:

"Cuando las condiciones de un convenio se hayan consignado por las partes en un documento, se considerará que contiene éste todas dichas condiciones, por lo que no cabrá entre las partes y sus representantes o sucesores en interés, evidencia alguna de las condiciones del convenio, fuera de lo contenido en el documento, excepto en los casos siguientes:

1. Cuando una equivocación o imperfección en el documento fuera alegada en el litigio.
2. Cuando la validez del convenio constituyere el hecho controvertido.

Pero este artículo no excluye otra evidencia de circunstancias bajo las cuales fuere hecho el convenio, o con las cuales se relacionare, según lo definido en el artículo veintiocho, o para explicar una ambigüedad extrínseca o probar ilegalidad o fraude. La palabra "convenio" incluye escrituras y testamentos, así como contratos entre las partes. 1/

Los hechos que hemos expuestos nos mueve a rechazar la recomendación de la Oficial Examinador en el sentido de que la querellada no violó los términos del convenio colectivo. Por el contrario, la prueba que obra en el expediente completo del caso nos convence que la querellada violó la cláusula de antigüedad del convenio colectivo al suspender al querellante y dejar trabajando a los "leadman" quienes tenían menos antigüedad que éste.

IV. La Defensa Afirmativa de la Querellada

En su contestación a la querrela, la querellada alegó en síntesis que la Junta carece de jurisdicción para entender en los méritos de esta disputa debido a que el convenio colectivo que se alega violado contiene un procedimiento para tramitar las discrepancias que surjan entre las partes y no hay evidencia de que la querellada haya rehusado someterse al mismo.

Conjuntamente con la contestación a la querrela, la querrellada radicó una Moción de Desestimación en la que solicita que se desestime la querrela debido a que el querellante no siguió el procedimiento establecido por el convenio colectivo para la tramitación de su agravio.

El convenio colectivo en discusión contiene las siguientes disposiciones en relación a la presentación y discusión de las Quejas y Agravios que surjan durante la vigencia del mismo:

ARTICULO VI

QUEJAS Y AGRAVIOS

"A. La unión podrá señalar un jefe de delegado en cada taller cubierto por este convenio y un asistente de delegado de taller en cada clasificación, de acuerdo con las clasificaciones del decreto del Gobierno. Los delegados de taller tendrán derecho de discutir con el representante del patrono todos los agravios que surjan de este convenio. Se establecerán dos horas por semana durante horas de trabajo para que los delegados y los representantes del patrono ajusten cualquier agravio existente. Los delegados de taller no recibirán quejas de los trabajadores cubiertos por este convenio durante el tiempo de la compañía. Los oficiales o representantes de la unión debidamente autorizados y los del patrono podrán estar presentes en cualquiera de estas reuniones para discutir agravios, y tendrán acceso al taller del patrono durante las horas de trabajo con el propósito de asegurar si los requisitos de este convenio han sido debidamente cumplidos. Se acuerda, sin embargo, que no cesarán las labores durante la vista de los representantes de la unión por ningún trabajador o grupo de trabajadores, excepto con la aprobación del patrono. Los delegados tendrán mayor derecho de antigüedad (Superseniority).

B. Ni los delegados de la unión, ni ningún otro miembro de la unión tendrán derecho o poder para reanudar, modificar, o enmendar ninguna de las disposiciones de este convenio, ni comprometer a la unión cuando actúen o dejen de actuar como individuos. Nada de lo contenido en este convenio impedirá que ningún trabajador tramite una queja o agravio individualmente de acuerdo con las disposiciones de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo de 1947 y 1959 según enmendada.

ARTICULO IX

PROVISIONES GENERALES

G. Todas las disputas, quejas y agravios que surjan entre las partes de este convenio, que envuelvan preguntas de interpretación, aplicación o construcción de cualquier cláusula de este convenio o de cualquier acto o conducta con relación a éste directa o indirectamente será presentada por la parte que acusa de agravio a la otra parte. El delegado de taller tratará de resolver esta cuestión con el representante del patrono durante la reunión semanal de dos horas. Si las partes no consiguen resultados satisfactorios al tratar de resolver esta cuestión,

el asunto será referido al representante de la unión y al representante del patrono para su arreglo, si esta cuestión no puede ser resuelta amigablemente, el asunto será sometido para arbitraje a un árbitro de la División de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Dicho consentimiento será considerado final y obligatorio a arbitraje por las partes en cuestión. Todos los gastos y costos incurridos en el proceso de arbitraje serán asumidos por la parte perdedora. Si cualquiera de las partes dejara de asistir a la sesión impuesta por el árbitro después de haber recibido la debida notificación, el árbitro procederá con dicha sesión en la ausencia de dicha parte y tendrá el poder para hacer una decisión final. La decisión del árbitro será dada por escrito y será final e inapelable para ambas partes."

En el curso de la audiencia el testigo Eusebio Sánchez, Vice-presidente de la querellada, declaró que en ningún momento la unión que ostenta la representación de los empleados presentó al patrono la queja del querellante. En adición, el propio querellante admitió durante la audiencia que él no requirió de la unión que tramitara su caso conforme al convenio colectivo.

En el caso Simmons, citado anteriormente, establecimos la norma de no entender en casos de violaciones de convenio cuando las partes no han agotado los remedios creados por ellas mismas para la solución de las discrepancias que surjan entre éstas.

Al adoptar esa norma lo hicimos con el fin de estimular la negociación colectiva y reducir la incidencia de conflictos obrero-patronales.

En el caso José Ramón Quiñones, h.n.c. Radioemisora WAPA, 2/ dijimos que no existe disposición estatutaria alguna que nos obligue a adoptar la norma citada en el caso Simmons. Dijimos, además, que esto es así porque el Artículo 7 de la Ley dispone que la facultad exclusiva de esta Junta para evitar el que se cometan prácticas ilícitas del trabajo no le afectará ningún otro medio de ajuste o prevención.

Expuestos los anteriores principios, nos corresponde ahora resolver si debemos adoptar la doctrina Simmons a las circunstancias particulares de la presente disputa.

En este caso la querellada suspendió del empleo al querellante el 13 de agosto de 1971. Antes de la suspensión, los empleados comprendidos en la unidad apropiada participaron en una elección con el propósito de decidir si rescindían o no la cláusula del descuento de cuotas incluida en el convenio colectivo. Una mayoría de los empleados votó en favor de rescindir la mencionada cláusula. Ante esta situación, ya no era su representante. Por esa razón no planteó su caso a la referida unión.

En el curso de la audiencia, y a preguntas del abogado del patrono, el querellante describió lo ocurrido de la siguiente manera: 3/

2/ José Ramón Quiñones, h.n.c. Radioemisora WAPA, 2 DJRT, pág. 430.

3/ Transcripción de Evidencia, pág. 23 y 24.

"P. Hubo alguna elección para derrotar la Unión esta que usted mencionó anteriormente?

R. Hubo alguna elección en la planta.

P. Y sobre qué trató esa elección?

R. Yo diría que fue, nosotros hicimos una elección y no queríamos a esa Unión. Entonces hubo una votación...

P. Pero se determinó en esa elección?

R. Pero en cuál elección, en la última o en la otra?

P. En la primera elección, sí. Ustedes no querían esa unión y vino la elección. Que fue lo que se determinó?

R. Que nosotros no queríamos esa Unión. Entonces...

P. Pero qué se determinó en esa elección?

R. Pues se votó.

P. Se votó, qué?

R. Pues una votación de los trabajadores.

P. Para qué propósito?

R. El propósito es sacar esa unión porque esa unión en sí nos representa a nosotros para cobrarnos dinero pero no pa' defender los derechos de nosotros.

P. Entonces esa elección fue para sacarle completamente o solamente para no seguir pagando cuotas?

R. Bueno, definitivamente nosotros votamos para sacar esa unión, no fue para que nos dejaran de sacar cuotas. Luego hubo otra elección."

El testigo de la querrellada, Sr. Eusebio Sánchez, trató de demostrar que la unión contratante administró efectivamente el convenio colectivo a partir del 13 de agosto de 1971. Sin embargo, todas las circunstancias que rodean el caso, incluso lo impreciso de sus contenciones, nos mueven a concluir que ésta se tornó inactiva luego de las elecciones en las que los empleados rescindieron la cláusula de descuento de cuotas.

Hemos examinado, además, el Artículo VI, Inciso B, del convenio colectivo el que en parte dispone que nada de lo contenido en el mismo impedirá que ningún trabajador tramite alguna queja o agravio de acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo de 1947 y 1959, según enmendada.

Interpretamos la anterior disposición en el sentido de que el querellante podía, si ese era su deseo, discutir su agravio directamente con la querrellada, pero no estaba obligado a hacerlo. 4/

En vista de todo lo anteriormente expuesto, consideramos que no debemos aplicar al presente caso la norma establecida en el caso Simmons y, por lo tanto, declaramos sin lugar la solicitud de desestimación radicada por la querrellada.

4/ José Ramón Quiñones, supra.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La querellada, Universal Industries Corporation es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Inciso (2) de la Ley.
2. El querellante, Esteban Morales Cruz, es un empleado dentro del significado del Artículo 2, Inciso (3) de la Ley.
3. La querellada violó el convenio colectivo firmado con la United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America en su Artículo IX, Inciso "K" al suspender al empleado Esteban Morales Cruz y dejar trabajando a otras personas con menos antigüedad que éste, violando por consiguiente, el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

ORDEN

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9, Sección (b) de la Ley, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por la presente ordena que la querellada, Universal Industries Corporation, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de:
 - a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo firmado con la United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, especialmente sus disposiciones sobre antigüedad.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos cumple los propósitos de la Ley:
 - a) Compensar al querellante por la pérdida de ingresos que éste sufrió como consecuencia de su suspensión en violación del convenio colectivo desde el 13 de agosto de 1971, fecha en que fue despedido, hasta el 1ro. de diciembre de 1971, fecha del vencimiento del convenio colectivo, sin perjuicio de que el querellante pueda reclamar paga atrasada desde la fecha del vencimiento del convenio colectivo hasta el 16 de febrero de 1972, fecha en que fue reemplazado por la querellada, después de deducirle el ingreso que éste hubiere percibido si alguno, durante dicho período, más los intereses legales correspondientes.
 - b) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copia del Aviso que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden como Apéndice "A"
 - c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión y Orden qué providencias ha tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

Apéndice "A"

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

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

NOSOTROS, el patrono, sus agentes, sucesores y cesionarios en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo firmado con la United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, especialmente sus disposiciones sobre antigüedad.

NOSOTROS, compensaremos al querellante por la pérdida de ingresos que éste sufrió como consecuencia de su suspensión en violación del convenio colectivo desde el 13 de agosto de 1971, fecha en que fue despedido, hasta el 1ro. de diciembre de 1971, fecha del vencimiento del convenio colectivo, sin perjuicio de que el querellante pueda reclamar paga atrasada desde la fecha del vencimiento del convenio colectivo hasta el 16 de febrero de 1972, fecha en que fue reemplazado por la querellada.

UNIVERSAL INDUSTRIES CORPORATION

Por: _____

Fecha: _____

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados del patrono por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADORA

La vista del caso del epígrafe se celebró el día 12 de julio de 1973, a las 9:30 de la mañana en el Salón de Audiencias de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico.

En el caso del epígrafe la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, radicó la querrela el 26 de junio de 1972 alegando lo siguiente:

1. Que la querrellada Universal Industries Corporations, se dedica al negocio de fabricar e instalar gabinetes de cocina y en sus operaciones utiliza empleados. Por ende, es un patrono en el significado de la Ley.
2. El Querellante ha sido empleado de la Querrellada en una unidad apropiada representada por la United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, en adelante la Unión.
3. Las relaciones entre la Querrellada y la Unión se rigen por un convenio colectivo vigente desde el 1ro. de diciembre de 1968 hasta el 1ro. de diciembre de 1971.
4. El referido convenio contiene, entre otras, las siguientes disposiciones:

"ARTICULO IX
PROVISIONES GENERALES

K. En casos de suspensión por falta de trabajo, el patrono tendrá el derecho de despedir o suspender trabajadores en el orden de antigüedad."

5. En o desde el 13 de agosto de 1971 y en adelante la Querrellada violó y aún continúa violando el convenio colectivo al despedir al aquí Querellante de su trabajo y mantener trabajando a otros con menos antigüedad.
6. La conducta anteriormente mencionada constituye una violación al Artículo 8(1)(f) de la Ley.

La parte Querrellada radicó una Moción de Desestimación el 30 de junio de 1972, la cual no ha sido resuelta hasta el presente. El letrado representante de la parte querrelada reiteró su intención de que se tomara en consideración al resolver el caso dicha moción y a base de dicha moción contestó así mismo la querrela el 30 de junio de 1972. Ambas partes sometieron prueba testifical y documental y quedó sometido el caso.

La parte Querellante presentó como su único testigo a Don Esteban Morales Cruz quien declaró que es carpintero de terminación y que su clasificación es de Instalador de Gabinetes. Actualmente está trabajando con la Querrellada. Testificó que desde marzo 5 de 1954, está trabajando para la Querrellada. Que nunca lo habían suspendido hasta el 13 de agosto de 1971 y que cuando lo suspendieron era Instalador de Gabinetes de Cocina. Que trabajaba en el Proyecto Concordia. Que en varias ocasiones había servido como "Leadman", que esto era un director de grupo y trabajando en esta clasificación tenía un ingreso mayor. Que fue suspendido el 13 de agosto de 1971 habiendo alegado por la parte Querrellada que tal suspensión se debía a la falta de trabajo. Alegaba que se quedaron trabajando el señor Juan Rivera Vázquez quien era "Leadman" al momento de la suspensión y Luis Colón que también era "Leadman".

el señor Antonio Dumas que era el empleado de mayor antigüedad en la compañía. Que ahora trabaja por ajuste desde que comenzó nuevamente a trabajar para la parte Querrellada. Alega además que no fue en ningún momento a la Unión que lo representaba a presentar querrela porque se habían celebrado unas elecciones para derrotar a dicha Unión porque los empleados no la querían. Que el convenio siguió vigente en relación con los beneficios del Plan Médico, las vacaciones y los días por enfermedad. Que ganaba \$2.10 la hora ante de la suspensión y trabajaba cuarenta (40) horas a la semana. En la actualidad gana \$2.20 la hora. Alega que Juan Rivera Vázquez y Luis Colón eran "Leadman" al momento de haber sido suspendido del trabajo el querellante. Alega además que éstas dos personas tenían menos tiempo en la compañía que él y que de acuerdo al convenio colectivo, Artículo IX, letra "K" dice: "En casos de suspensión por falta de trabajo, el patrono tendrá el derecho de despedir o suspender trabajadores en el orden de antigüedad", y que él tenía más antigüedad que las dos personas que dejaron trabajando. Alega además que en el tiempo que estuvo suspendido trabajó en privado y que en algunas semanas ganó \$100.00 o más, y que en otras semanas no tuvo ingreso alguno, sin especificar cuanto tiempo no obtuvo ingreso alguno.

Por la parte Querrellada declaró como único testigo el señor Eusebio Sánchez, quien es Vicepresidente de la parte Querrellada y está a cargo de la producción y venta de la fábrica y de las relaciones con todos los obreros. Alegó que el querellante se despidió por falta de trabajo como se había hecho con otros que también fueron suspendidos a medida que los proyectos se fueron terminando. Que no se despidieron al señor Luis Colón y a Juan Rivera Vázquez porque éstos eran "Leadman" que tenían la compañía y por tal razón se quedaron. Que cuando tuvieron trabajo a la primera persona que llamaron fue al señor Esteban Morales Cruz quien actualmente está trabajando en la compañía.

Alega que nunca la Querrela en el caso del epígrafe fue sometida a la Unión que representa al querellante y que la gerencia por tal razón nunca tuvo conocimiento de ello.

Que el Querellante no hizo gestión alguna para que la Empresa le consiguiera otro trabajo hasta que la empresa no lo mandó a buscar. La empresa no había llamado a trabajar ni había empleado a otras personas durante el tiempo que duró la suspensión del señor Esteban Morales Cruz.

En vista de los hechos antes expuestos la Oficial Examinadora que suscribe, muy respetuosamente recomienda a la Honorable Junta que a base de las alegaciones que están en la Moción de Desestimación declare ésta con lugar y desestime el caso del epígrafe; ya que esta Honorable Junta carece de jurisdicción para entender sobre los méritos del cargo que ha dado margen a la querrela. Además, luego de oída la prueba, entendemos que no tiene mérito alguno el caso y que no se ha violado el convenio colectivo en el caso del epígrafe.

Dada en San Juan, Puerto Rico, a 12 de julio de 1973.

LIC. ENID COLON JIMENEZ
Oficial Examinadora