

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
San Juan, Puerto Rico

EN EL CASO DE:

UNION DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA ELECTRICA Y RIEGO
DE PUERTO RICO (UTIER)

- y -

AUTORIDAD DE LAS FUENTES
FLUVIALES DE PUERTO RICO

CASO NUM. CA-5546

D-801

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Nelson R. Márquez Lizardi
Sr. Pedro Aponte
Sr. Roberto Alvarez
Por la Autoridad

Lic. José E. Carreras
Sr. Samuel Trujillo Rebollo
Por la UTIER

Lic. Gladys J. Ramos Rosario
Por la División Legal

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 23 de junio de 1976, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 20 de octubre de 1977. En ésta sustancialmente se alega que la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, en adelante denominada la UTIER, es una entidad que representa a empleados a los fines de contratación y negociación colectiva; que la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, en adelante denominada la Autoridad, es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico; que en o desde el día 18 de junio de 1976, y en adelante, la UTIER violó y aún continúa violando el convenio colectivo negociado con la Autoridad al ordenar e instar a empleados pertenecientes a la Sección de Desembolsos de Caja del área de San Juan a que se negaran a realizar parte de los deberes y responsabilidades de sus respectivas plazas; que de los hechos anteriormente expuestos surge que la UTIER ha incurrido en conducta constitutiva de

práctica ilícita del trabajo en violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Copia del cargo, querrela y aviso de audiencia fueron debidamente notificados a la UTIER.

Al comenzar la audiencia el día 30 de noviembre de 1977, la UTIER radicó su contestación a la querrela. En ésta admitió que es una organización obrera en el significado de la frase en el Artículo 2, Sección 10 de la Ley; que la Autoridad es una instrumentalidad corporativa del gobierno de Puerto Rico por lo que es un patrono en el significado de la Ley. Como defensas afirmativas alegó que la querrela no imputa violación específica al convenio colectivo; que la Junta carece de jurisdicción; que la Autoridad no agotó los remedios del convenio colectivo.

La audiencia se llevó a cabo ante el Oficial Examinador, Lic. Juan Antonio Navarro, quien fuera debidamente designado por el Presidente de la Junta. Antes de iniciarse el ofrecimiento de evidencia oral, ambas partes sometieron evidencia documental por estipulación y evidencia documental cuya autenticidad fue estipulada. Al concluir la audiencia la UTIER solicitó un término para radicar memorando antes de emitirse el Informe del Oficial Examinador, se le concedió hasta el 15 de enero de 1978.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador emitidas durante el transcurso de la audiencia y por la presente las confirma al entender que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Después de haber estudiado el expediente completo del caso, el Informe del Oficial Examinador y las Excepciones al mismo, esta Junta revoca al Oficial Examinador y en su consecuencia emite las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La UTIER:

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico es una entidad que representa empleados de la Autoridad a los fines de contratación y negociación colectiva. 1/

II.- La Autoridad:

La Autoridad de las Fuentes Fluviales es una agencia gubernamental que se dedica a producir y distribuir electricidad y en tales operaciones de negocio utiliza empleados. 2/

III.- El Convenio Colectivo:

El 9 de noviembre de 1973 la UTIER y la Autoridad suscribieron un convenio colectivo que estaría vigente desde el lro. de julio de 1973 hasta el 30 de junio de 1976. Este convenio colectivo cubría a los empleados pertenecientes a la Sección de Desembolsos de Caja del Area de San Juan de la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico. 3/

"ARTICULO VI

CLASIFICACIONES

...

Sección 9. La Autoridad fijará los requisitos y deberes específicos de cada plaza y los notificará a la mayor brevedad posible a la Unión y al incumbente o al trabajador que se nombre en la misma según sea el caso, los cuales serán redactados en el idioma español.

Si hubiere que enmendar los requisitos y deberes de una plaza existente, la Autoridad se lo notificará antes a la Unión a los fines de discutir y ponerse de acuerdo sobre las condiciones de empleo, requisitos y clasificación de la plaza afectada con el Presidente del Consejo Estatal de la Unión, quien podrá venir acompañado de los Presidentes de los Capítulos de la Unión concernidos. De no llegarse a un acuerdo dentro de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación, las partes elevarán el asunto ante el Comité de Reclasificación de Plazas u otro mecanismo apelativo creado por este convenio, remitiendo dentro de los cinco (5) días laborables siguientes el expediente del caso a dicho Comité o mecanismo apelativo.

1/ La primera alegación en la querrela fue expresamente admitida en la contestación.

2/ La segunda alegación en la querrela fue expresamente admitida por la UTIER en su contestación.

3/ Véase Artículos XLVI y III del convenio (estipulación número 1.)

Con respecto al Comité aquí mencionado u otro mecanismo apelativo a utilizarse para lo dispuesto en esta Sección, las partes acuerdan que queda pendiente su creación hasta tanto se establezca un nuevo procedimiento para este propósito."

"ARTICULO XXXIX

PROCEDIMIENTO PARA LA
RESOLUCION DE QUERELLAS

Sección 1. Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley.

Sección 2. La Unión designará un representante de cada una de las Secciones o Departamentos de la Autoridad para representar a los trabajadores cubiertos por este convenio en toda controversia o queja que surja en dichas Secciones o Departamentos.

Sección 3. Toda controversia o queja que envuelva el interés de uno o más trabajadores dentro de la Sección o Departamento debe ser presentada por el trabajador o los trabajadores por sí o acompañados del representante al supervisor de dicha Sección o Departamento, incluyendo a los Superintendentes de Líneas de Distrito, Gerente de Distrito, Superintendente de Operaciones, Ingenieros de Conservación y Superintendentes, quien deberá rendir su decisión por escrito dentro de un plazo de tres (3) días laborables (72 horas) siguientes a la presentación de la controversia o queja.

Las controversias o quejas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y a más tardar dentro de los próximos seis (6) meses a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas.

...."

"ARTICULO XLV

CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este convenio colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que ha redundado sin duda en más cordiales relaciones.

En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este convenio."

"ARTICULO XI

DIA LABORABLE, JORNADA DE TRABAJO
SEMANA DE TRABAJO
HORAS REGULARES DE TRABAJO

....

Sección 2. La jornada de trabajo comprende las horas de trabajo durante las cuales rige el tipo

básico de paga por hora regular de trabajo, fijada de acuerdo con la compensación anual o por hora, según sea el caso, y se compone de siete y media (7 1/2) horas como máximo, del día laborable.

Sección 3. La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que comienza el trabajo, de los cuales los primeros cinco (5) serán de trabajo y los dos (2) últimos serán libres. Durante la semana de trabajo se podrá requerir a los trabajadores para que trabajen al tipo básico de paga por hora regular de trabajo hasta un máximo de treinta y siete y media (37 1/2) horas durante los primeros cinco (5) días a razón de siete y media (7 1/2) horas diarias.

..."

"ARTICULO XLI

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Sección 1. En todos los casos de amonestación, medida disciplinaria o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador deberán formularse y notificarse por el supervisor de los cargos correspondientes, que estarán basados en las Normas de Disciplina fechadas lro. de enero de 1950, versión al castellano...

Una vez que tenga conocimiento de los hechos, el supervisor hará una investigación de los mismos y rendirá un informe de dicha investigación no más tarde de los treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos..."

IV.- Los Hechos:

La sección de desembolso de caja de San Juan era supervisada por el Sr. Roberto Alvarez allá para junio de 1976. El Sr. Pedro Aponte se desempeñaba como supervisor auxiliar para aquella fecha.

Las funciones de la sección de desembolso ^{4/} eran las siguientes: pagar a empleados no-regulares de San Juan, verificar las nóminas de estos empleados después de ser enviadas desde cada una de las oficinas donde éstos trabajaban, preparar el cheque por la cantidad total de nómina, enviar este cheque al banco para cambio, recibir dinero en efectivo del banco, preparar semanalmente sobres de pago individuales a cada uno de los empleados no-regulares, incluir dentro de cada sobre la cantidad correspondiente al salario semanal del empleado y entregar el sobre al empleado en el área de pago.

^{4/} Entiéndase que nos referimos a la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico.

Entre los nueve pagadores de la sección de desembolso de San Juan, los cuales eran supervisados por Aponte, allá para junio de 1976, estaban las siguientes personas: Alfonso Viera, José Ramón Sánchez, Manuel Martínez, Laureano Dávila, Herminio del Valle, José V. Rodríguez, Genoveva Vda. de Vázquez y Virginia Babá.

Las áreas de pago donde se entregaban los sobres a los empleados no-regulares en junio de 1976, eran las siguientes: portón de Puerto Nuevo, Bayamón, Palo Seco, Santurce, y área comercial.

V.- El Procedimiento para el Pago:

Todos los lunes cada uno de los centros de trabajo donde laboraban empleados no-regulares enviaba una nómina a la sección de desembolso de caja de San Juan donde se recibían. Después que éstas eran revisadas se libraba un cheque a la orden del supervisor. Este se enviaba al banco con un empleado acompañado de un guardián. El banco cambiaba y devolvía el dinero en efectivo a la sección de desembolso a través de la compañía de transportación de dinero y valores Wells Fargo.

La sección preparaba un sobre para cada uno de los empleados no-regulares. En éste se escribía el nombre del empleado, su número de seguro social, cantidad de los salarios incluidos, número de horas regulares etc.

Una vez la compañía Wells Fargo entregaba el dinero en efectivo, los empleados de la sección de desembolso incluían en cada sobre de pago la cantidad correspondiente a los salarios semanales del empleado no-regular. Cada sobre era debidamente sellado y depositado en una bolsa. Para cada área de pago había una o más bolsas. Posteriormente estas bolsas eran selladas, identificadas y entregadas a la Wells Fargo para su transportación desde la oficina de la sección de desembolso hasta cada área de pago. Esto se hacía todos los jueves a eso de las cuatro de la tarde. Todos los viernes los pagadores iniciaban sus labores a las seis de la mañana. Se trasladaban desde la oficina central hasta cada área de

pago en automóviles de la querellante. Hasta poco antes del 18 de junio de 1976, iban dos pagadores a cada centro de pago. La excepción fue la Sra. Genoveva Vda. de Vázquez quien siempre laboró sola.

Hecha la entrega de las bolsas selladas en el área de pago por la Wells Fargo, los pagadores recibían las mismas, las abrían y entregaban el sobre de pago correspondiente a cada empleado no-regular. En cada área de pago estaba presente un guardián armado, quien se encontraba junto al pagador siempre y cuando fuera posible.

VI.- El Paro y su Motivación:

Hasta poco antes del 18 de junio dos pagadores entregaban los sobres en cada área de pago. La Autoridad decidió enviar un solo pagador pués hubo una reducción de personal no-regular por lo que no era necesario dos pagadores en cada área. En el portón de Puerto Nuevo se pagaba a once (11) empleados no regulares, en Bayamón a diez (10), en Palo Seco a trece (13), en Santurce a veintiun (21) y en el área comercial a seis (6). Los pagadores no estuvieron de acuerdo con esta decisión y recurrieron a un paro el 18 de junio de 1976. En aquella fecha los Sres. Roberto Alvarez, Gilberto Ramos y Luis Lao tuvieron que desempeñar las funciones de pagador.

La Autoridad no tomó acción disciplinaria contra los empleados en protesta. El Sr. Roberto Alvarez consultó con la división de Relaciones Industriales de la Autoridad y ésta decidió no tomar acción alguna.

La decisión de enviar un solo pagador a cada área de pago a partir del 18 de junio de 1976 fue una decisión gerencial. 5/

5/ T.O. pág. 40 - a declaración del testigo Sr. Roberto Alvarez Díaz, Supervisor Auxiliar en la Caja de Desembolso en San Juan éste declaró que en relación a la orden impartida por la Autoridad de ir un solo pagador antes de surgir el incidente, o sea un paro del 18 de junio de 1976 se citó al Presidente de la Unión, al Sr. Víctor Guillermo Fernández, para discutir el caso en la oficina del Contralor, pero que éste hizo caso omiso a dicha comunicación.

VII.- Antes del Paro:

La Autoridad fue objeto de varios asaltos a mano armada antes de junio de 1976. Como resultado de estos actos delictivos la Autoridad contrató los servicios de un especialista en seguridad, quien hizo recomendaciones que fueron implementadas. Entre estas medidas se encontraba la instalación de puertas y cristales a prueba de balas, guardias armados en las áreas de pago, los automóviles de la Autoridad se identificaron como los de la policía. La Autoridad le ofreció a los pagadores la compañía de un guardia armado desde las oficinas centrales hasta el área de pago todos los viernes a pesar de que éstos no transportaban dinero, pero rehusaron.

El 7 de marzo de 1974, representantes de la UTIER y la Autoridad se reunieron con el fin de discutir las medidas de seguridad en cuanto al dinero de nómina. La Autoridad sugirió que debería contratarse el ensobrado de dinero pues de esta forma se evitaría el riesgo de asaltos. La UTIER no estuvo de acuerdo pues esto le restaba trabajo a sus representados. Para aquella fecha la UTIER estuvo conforme con las medidas de seguridad que había tomado la Autoridad.

VIII.- Después del Paro:

El 21 de junio de 1976, el Sr. Roberto Alvarez sostuvo una reunión con el Sr. Pascual, Presidente Interino del Capítulo de la UTIER en San Juan, en relación al paro de días antes. El resultado de dicha reunión fue que se comenzó a pagar a los empleados no-regulares mediante cheque. La Autoridad le provee dinero en efectivo a dichos empleados.

A N A L I S I S

El Cargo y la Querrela imputan una violación, por parte de la unión, al convenio colectivo negociado con la Autoridad de las Fuentes Fluviales, al ésta ordenar e incitar a los empleados pertenecientes a la Sección de Desembolsos de Caja del Area de San Juan, a negarse a realizar parte de los deberes y responsabilidades de sus respectivas plazas. Igualmente al apoyar, alentar y sostener la negativa de dichos empleados,

en acatamiento a las órdenes impartidas, por la Unión a través del Presidente del Consejo Estatal, Sr. Víctor Guillermo Fernández, conllevando esta acción un entorpecimiento de las operaciones de la Autoridad.

La posición de la Unión fue que los empleados envueltos en el conflicto no saldrían a pagar solos alegando como motivo para ello razones de seguridad. 6/ Los motivos de la Autoridad para reducir de dos pagadores a uno se debió a una reestructuración por motivo de costo. 7/ El Artículo X, Sección 2 del Convenio Colectivo, "Estabilización de Empleo" exige que la Autoridad notifique a la unión con no menos de seis meses de antelación la posible suspensión o reorganización de alguna actividad de la industria a los fines de discutir y acordar entre las partes la reasignación de los empleados afectados por la posible suspensión o reorganización de actividades a la luz de las disposiciones de este Artículo.

Sin embargo tal artículo no es de aplicación a la situación existente en este caso ya que su aplicación está limitada a casos en que se cierra una planta en su totalidad o se finalice una actividad, cosa que tampoco sucedió en este caso. 8/

Aún cuando en las conclusiones del Oficial Examinador no surge si el motivo del paro fue por razón de Seguridad o por la no notificación de la reducción realizada por la Autoridad, del Exhibit Conjunto Núm. 2 se infieren dos señalamientos importantes:

(1) La Unión entendió que el hecho de que los pagadores del Area de San Juan salieran a realizar sus funciones sin la compañía de otro pagador constituía una cuestión de seguridad.

(2) Que en el último párrafo de dicha carta, la cual está firmada por el Presidente del Consejo Estatal de la UTIER para ese entonces el Sr. Víctor Guillermo Fernández, éste admitió

6/ Exhibit Conjunto Núm. 3 Exhibit Conjunto Núm. 2

7/ T. O. Págs. 35; 36; 37

8/ Testimonio del Sr. Roberto Alvarez Díaz, T.O. Pág. 37.

haber impartido órdenes a los Pagadores de la oficina de Santurce, en el sentido de que no salieran a realizar sus labores, específicamente el viernes 18 de junio de 1976, y en adelante, solos, hasta que esto fuera debidamente discutido. Sin embargo, a declaración del testigo Alvarez Díaz, contestando preguntas que le hiciera el Oficial Examinador, este manifestó que antes del incidente, o sea del paro decretado el 18 de junio de 1976, se había citado al Presidente de la Unión, Sr. Víctor G. Fernández, para discutir esta reducción de Personal en la Oficina del Contralor, "pero que éste hizo caso omiso a esa comunicación." 9/

Aún cuando ni en la Hoja de Deberes de estos Pagadores se menciona si éstos deben ir "solos" o "acompañados" así como tampoco existe disposición alguna en el Convenio Colectivo, si la Unión entendía que esto era una cuestión de seguridad, como aparentemente entendió, ésta debió acudir a los mecanismos provistos por el Artículo XXXIX del Convenio; mecanismo que estaba disponible para la unión y no para la Autoridad, en vez de incitar a sus miembros a ir a un Paro en violación de sus deberes. Veamos.

El convenio colectivo en su Artículo XLIII cubre la materia relativa a los aspectos de seguridad y el mismo establece lo siguiente:

"ARTICULO XLIII

COMITE DE SEGURIDAD

Sección 1. La Autoridad y la Unión tomarán las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo.

Sección 2. La Autoridad y la Unión convienen en crear un Comité de Seguridad integrado por tres (3) representantes de la Autoridad y tres (3) representantes de la Unión, el cual tendrá facultad para promulgar normas y reglamentos sobre medidas de seguridad para evitar accidentes del trabajo, los cuales serán obligados para ambas partes. El Comité podrá solicitar información relacionada con los objetivos de dicho Comité, realizar inspecciones de las instalaciones de la Autoridad y hacer aquellas recomendaciones que estime pertinentes para disminuir en todo lo posible los accidentes del trabajo. El supervisor pondrá en vigor dichas recomendaciones dentro de un tiempo razonable. De existir algún inconveniente para ello, el supervisor rendirá un

informe explicando la situación al Jefe de su División, con copia al Comité y al Jefe de la Oficina de Seguridad.

Sección 3. Los supervisores y capataces de cada brigada serán responsables de que se pongan en vigor y se implanten estrictamente las normas y reglamentos sobre prevención de accidentes promulgados por el mencionado Comité.

Sección 4. Todos los trabajadores velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán con todas las medidas de seguridad.

Sección 5. La Autoridad realizará todas las pruebas de seguridad y adquirirá todo el equipo necesario para la prevención de accidentes requerido por el Departamento del Trabajo."

Según surge del citado Artículo, los problemas, quejas y controversias relativas a la seguridad, por ser materias cubiertas en el Convenio deben dilucidarse a través de los mecanismos para la Resolución de Querellas que establece el Artículo XXXIX.

El paro decretado por los empleados, siguiendo la recomendación hecha por el Presidente de la UTIER, no podía constituir bajo ningún pretexto el mecanismo apropiado para solucionar sus problemas. 10/

Además procede que mencionemos que el Artículo XLV que nos habla del Cumplimiento del Convenio Colectivo por las partes dispone específicamente:

"ARTICULO XLV

CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este convenio colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que ha redundado sin duda en más cordiales relaciones.

10/ En este caso el paro fue uno no protegido por Ley. En UTIER v. JRT 99 DPR 512, (1970), el Honorable Tribunal Supremo sostuvo que aún cuando un convenio colectivo no contenga una cláusula expresa de no huelga, viola dicho convenio una Unión que se vá a la huelga por razón de una controversia que está sujeta al procedimiento de quejas y agravios pactados en el convenio incurriendo dicha unión en una práctica ilícita de trabajo, toda vez que las limitaciones al derecho constitucional a la huelga acordadas por las partes contratantes en un convenio son válidas.

En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este convenio."

Es un principio establecido en derecho que una parte no puede beneficiarse de ciertas cláusulas de un convenio colectivo y rechazar o ignorar otras. 11/

El Oficial Examinador en su Informe concluye que la Autoridad debió haber agotado el procedimiento del Artículo XXXIX del convenio colectivo. De una lectura de dicho Artículo se desprende que éste no está disponible para la parte gerencial. El único con la capacidad jurídica para acudir a dicho procedimiento lo es la Unión y sus miembros. 12/ Surge igualmente de los testimonios ofrecidos por el Testigo Sr. Roberto Alvarez Díaz, Supervisor General de Desembolso, que en ningún momento la Unión se dirigió a su oficina para exponer ningún tipo de Querrela en relación con la orden impartida que en lugar de ir dos pagadores fuese uno solo. 13/ El Sr. Pedro Aponte, Supervisor de Relevo de Desembolso testificó igualmente que en momento alguno empleados o representantes de la Unión, ya sea verbal o por escrito radicaron querrela alguna ante su consideración. 14/

Por lo visto, los empleados siguiendo la orden impartida por el Presidente de la UTIER, optaron por no trabajar el día 18 de junio de 1976, decretando un paro en protesta por no ir acompañados. Ya hemos mencionado que ni en la hoja de deberes ni en el convenio se establece que los pagadores deban ser uno o dos. Inclusive en los centros de la Isla, solo va un pagador

11/ Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras 83 DPR 258 (1961)

12/ Específicamente la Sección 3 del Artículo XXXIX del Convenio establece que toda controversia o queja que envuelva el interés de uno o más trabajadores dentro de la Sección o Departamento debe ser presentada por el trabajador o los trabajadores por sí o acompañados del representante al supervisor de dicha Sección o Departamento...

13/ T.O. Pág. 37

14/ T.O. Pág. 25

al igual que en el área de Santurce ya que el volumen de trabajo es menor que en el área del Portón de Puerto Nuevo, Bayamón, Palo Seco y área comercial. 15/ La Autoridad si tenía la facultad de recurrir al Procedimiento Disciplinario que establece el Artículo XLI del Convenio Colectivo el cual quedaba dentro de su prerrogativa utilizar. 16/ Sin embargo la Autoridad no utilizó este procedimiento en contra de sus empleados al percatarse, posiblemente, de que estos pagadores habían sido mal aconsejados por la Unión. El hecho de que la Autoridad no utilizase este procedimiento disciplinario en contra de los empleados individualmente en manera alguna constituye un impedimento para que ésta radicase un cargo en esta Junta contra la Unión imputándole a ésta última una práctica ilícita de trabajo conforme a los términos de la Ley 130 de 1945 que esta Junta tiene el deber de administrar.

Procedamos ahora a examinar el Artículo XI del Convenio Colectivo, específicamente las secciones 2 y 12 de dicho Artículo.

"ARTICULO XI

DIA LABORABLE, JORNADA DE TRABAJO
SEMANA DE TRABAJO
HORAS REGULARES DE TRABAJO

Sección 2. La jornada de trabajo comprende las horas de trabajo durante las cuales rige el tipo básico de paga por hora regular de trabajo, fijada de acuerdo con la compensación anual o por hora, según sea el caso, y se compone de siete y media (7 1/2) horas como máximo, del día laborable.

...

Sección 12. El programa de horas regulares de trabajo fija las horas regulares de trabajo de los trabajadores durante los días de la semana de trabajo.

..."

Cuando los pagadores no cumplieron con su jornada regular de trabajo, siguiendo las órdenes impartidas por el Presidente de la UTIER, ésta representada por dichos trabajadores, violó el Artículo XI en sus secciones 2 y 12.

15/ T. O. Págs. 34, 35

16/ "ARTICULO XLI

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Sección 1. En todos los casos de amonestación, medida disciplinaria o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador deberán formularse y notificarse por el supervisor los cargos correspondientes, que estarán basados en las Normas de Disciplina fechadas lro. de enero de 1950, versión al castellano. ..."

En este caso la Unión impartió órdenes 17/ de que los pagadores no salieran solos a efectuar sus funciones ya que ésta entedía que esta situación representaba una materia de seguridad. El resultado lógico de dicha orden, en contraposición con la orden impartida por la Autoridad, de que iría un solo pagador, era la producción de un paro por parte del personal unionado. El convenio colectivo, negociado entre las partes, provee el mecanismo necesario, para dilucidar las controversias, inclusive las relativas a seguridad. En este caso, la Unión incitó a un paro sin agotar los remedios que había pactado observar.

Siguiendo la doctrina establecida en el caso de Unión de Trabajadores de Muelles y Ramas Anexas de Puerto Rico, IBL AFL-CIO; Unión Local de Trabajadores de Muelles de Mayaguez, Núm. 1904, IBL-AFL-CIO y Puerto Rico Steamship Company, Inc., Association (Alcoa Steamship Company, Inc. Waterman Dock Company, Inc., Bull Insular Line, Inc., Lykes Line Agency, Inc.), caso Núm. CA-1754, D-184 de 30 de junio de 1958.

"... Cuando un número considerable de los trabajadores que componen una organización obrera simultaneamente y en acción concertada violan alguna disposición del convenio colectivo surge la presunción de que la unión contratante es responsable de tal violación contractual a menos que alegue y pruebe que como cuestión de hecho ella no inspiró ni aprobó ni ordenó ni en ninguna otra forma sancionó tal violación del convenio."

Es la política pública según expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico exigir que las partes cumplan con todas y cada una de las cláusulas contenidas en un convenio colectivo. El exigir de la organización obrera un alto grado de responsabilidad en el control de las actuaciones impropias de sus afiliados sirve para dar mayor estabilidad a las relaciones obrero-patronales, lo cual es esencial para el mejor desenvolvimiento económico del país.

De la evidencia ofrecida y específicamente del exhibit conjunto número 2, surge sin lugar a dudas que el Presidente de la UTIER adoptó una actitud militante cuando éste impartió órdenes a sus afiliados de no cumplir con la determinación que

la Autoridad había adoptado. Por el razonamiento antes expuesto está claro y así lo concluimos de que la unión violó el convenio colectivo vigente en los Artículos XXXIX, XI, Secciones 2 y 12 y XLV al incitar y ordenar y sancionar paralizaciones del trabajo, ya que el resultado práctico de la orden dada por el Presidente de la UTIER era y fue la producción de un paro el 18 de junio de 1976.

El derecho constitucional a la huelga no protege las huelgas o paros en violación de los convenios colectivos. Viola el convenio colectivo una Unión que se va a la huelga por razón de una controversia que está sujeta al procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio, aunque el convenio no contenga una cláusula expresa de no-huelga. Local 174, Teamsters vs. Lucas Flour, Co., 369 U.S. 95; 49 LRRM 2717. 18/

"No fue la intención de la Convención Constituyente que incluyó en nuestra Carta de Derechos el derecho a la huelga que éste fuese tan absoluto que prohibiese su limitación mediante los convenios colectivos. En su Informe a la Convención, la Comisión de Carta de Derechos se expresó sobre el particular como sigue:

'Ciertamente no se ha pretendido reclamar y menos establecer el derecho a huelga sin límite o sin reglamentación. En primer término, el derecho constitucional aquí fijado no se extiende ni a huelgas de simpatía ni a actividades concertadas de carácter ilegal ni a actuaciones en violación de los convenios. Es perfectamente constitucional la continuada existencia de organismos en el Departamento del Trabajo, tales como Junta de Salario Mínimo, Junta de Relaciones del Trabajo, Servicios de Conciliación y Mediación y Arbitraje, etc., y la continuada prestación de sus servicios.

Persiste el derecho del Estado para emitir órdenes de cesar y desistir de determinadas actividades huelgarias cuando de acuerdo con la evidencia compulsada por los organismos correspondientes con amplia protección al trabajador resulta evidente que la acción huelgaria contraviene el convenio o en otra forma excede las circunstancias fijadas en esta disposición. No es el propósito de esta disposición fomentar huelgas o disensiones en las relaciones obrero-patronales. Antes por el contrario, el propósito es facilitar esas relaciones dentro de un clima de respeto mutuo y reconocimiento recíproco de su esencial interdependencia productiva. Para ello se provee al trabajador de medios de organización de gran importancia en el planteamiento y la validación de sus reclamaciones. Pero el Estado no se retira del campo de relaciones obreras para dejar que el trabajo y el capital se las arreglen como mejor puedan en sus posibles conflictos sin fiscalizaciones o sin arbitraje. En la teoría democrática el conflicto obrero-patronal no es un desideratum. El desideratum es la armonía, la cooperación, la más abundante producción como resultado

de la justicia social. Dentro de los principios de la convivencia democrática el conflicto obrero-patronal, cuando surge, es un problema social que a todos: obreros, patronos, y público perjudica, y que a todos: obreros, patronos y público urge resolver. La huelga es un medio costoso e ingrato de resolver conflictos. Una sociedad bien organizada y saludable socialmente aspira a que el recurrir a ella sea cada vez menos y menos necesario. La comisión ha juzgado propio salvaguardar el derecho a la huelga en forma explícita como supremo recurso final en la reclamación del derecho obrero.' (Bastardillas nuestras.) — Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico. Ed. Equity de 1961, Tomo 4 Pág. 2575." 19/

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- La UTIER:

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego es una organización obrera dentro del significado del término en el Artículo 2(10) de la Ley.

II.- La Autoridad:

La Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico es una instrumentalidad corporativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dentro del significado del Artículo 2(2) de la Ley.

III.- La Práctica Ilícita de la UTIER:

Al no utilizar el mecanismo para la Resolución de Querrelas que establece el Artículo XXXIX para dilucidar la controversia relativa a la seguridad, materia cubierta en el convenio, por el Artículo XLIII optando por incitar a sus unionados a recurrir a un paro, la UTIER violó el Artículo XXXIX del convenio colectivo incurriendo en una práctica ilícita del trabajo en violación del Artículo 8(2)(a) de la Ley.

Al incitar a sus unionados a no cumplir con la jornada regular de trabajo conforme establece el Artículo XI, Secciones 2 y 12, la UTIER, violó dicho Artículo incurriendo en una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8(2)(a) de la Ley.

Al no agotar los remedios provistos en el convenio colectivo que la UTIER acordó y convino con la Autoridad para dar fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones, incitando a los pagadores a recurrir a un paro sin canalizar en forma adecuada la controversia suscitada, la UTIER violó

el Artículo XLV del Convenio Colectivo incurriendo en una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8(2)(a) de la Ley.

No queremos concluir, sin antes hacer constar nuestra extrañeza, ante el hecho de que habiéndose sometido en evidencia y mediante Exhibit Conjunto el documento marcado como el Núm. 2, Carta enviada el 16 de junio de 1976 por el Presidente del Consejo Estatal de la UTIER al Director Ejecutivo Auxiliar de la Autoridad, la División Legal de la Junta no le diera el énfasis que su contenido ameritaba y no fuese considerado por el Oficial Examinador en su Informe.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignadas, la prueba documental y el expediente completo del caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b), 29 LPRA 70(1)(b) de la Ley, la Junta expide la siguiente

O R D E N

Se ordena a la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, UTIER, sus oficiales, agentes, sucesores y cesionarios que:

1.- Cesen y desistan de violar los términos del convenio colectivo que hayan negociado con la querellante, específicamente el Artículo XXXIX; el Artículo XI, Secciones 2 y 12; el Artículo XLV y el Artículo XLIII del convenio colectivo.

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

a) Fijar y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios conspicuos de su negocio copia del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

b) Notificar al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Orden las providencias tomadas por la que-
rellada para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de mayo de 1979.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia
Miembro Asociado

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado



JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

AVISO A TODOS NUESTROS UNIONADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico, U.T.I.E.R., nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales notificamos a todos nuestros unionados que:

NOSOTROS: en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo negociado con la Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, específicamente en sus Artículos XXXIX; el Artículo XI, Secciones 2 y 12; el Artículo XLV y el Artículo XLIII del Convenio Colectivo.

UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
ELECTRICA Y RIEGO DE PUERTO RICO (UTIER)

Por: _____ Titulo
Representante

Fecha: _____

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



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

(Tel. 721-0060)

D-800

Sea Land Service, Inc. -y- Felipe Salicrup Hernandez

CA-5521

Maritime Transportation Management, Inc. of Puerto Rico y/o
Autoridad de las Vías Marítimas de Puerto Rico -y-

Felipe Salicrup Hernandez

CA-5522

Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO.

-y-

Felipe Salicrup Hernandez

CA-5541

23 Mayo 1979

DyO

Violación de convenio colectivo -2-

Unión -3-

Procedimiento

• toda alegación no negada quedara admitida y la Junta
podra basar sus conclusiones de hecho en dichas admisiones. -9

Abstención administrativa, Norma - 11 - -13-

• excepción -11-

Regla sobre Exclusion de Evidencia Extrinseca (Parol Evidence Rule) -13

• aplicación en el campo de la negociación colectiva -13-

• exclusión de la regla de nuestro procedimiento
tendria ineludiblemente a menoscabar la integridad
& estabilidad en los convenios -14-

Jurisdicción -

colectivo



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00805

(Tel. 721-0060)