

UNION DE EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE ENVASES DE CARTON  
(INDEPENDIENTE) -y- CARIBBEAN CONTAINER COMPANY. CASO  
NUM. CA-4099. Decisión Núm. 589.

13 abril, 1970

COMPARECENCIAS:

Lic. Harold Toro Toro  
Bufete Cohen & Lespier  
Por el Patrono

Lic. Nicolás Delgado Figueroa  
Sr. Arturo Figueroa  
Por la Unión

Lic. José E. Rodríguez Rosaly  
Por la Junta

Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera  
Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

El 13 de abril de 1970, luego de conducida la audiencia pública que se celebró en el caso de epígrafe, el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, emitió un informe en el que recomendó a la Junta encontrar a la Unión querellada incurso en una violación del Artículo 8(2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 69(2)(a), y dictar la orden de cesar y desistir usual en este tipo de casos.

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

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, así como el expediente completo del caso. Por la presente, la Junta adopta dicho informe con las siguientes enmiendas.

La tercera oración del párrafo enumerado 4 a la página 2 del informe se enmienda eliminando la frase "como frecuentemente ocurre en este tipo de reunión."

El párrafo enumerado 5 en la página 2 del informe en su primera oración leerá "El 7 de octubre de 1969 todos los trabajadores del turno de la mañana abandonaron súbitamente y en forma concertada sus labores durante tres horas consecutivas."

Las siguientes substituirán las conclusiones de derecho que aparecen en la página 4 del Informe:

CONCLUSIONES DE DERECHO

El paro, protesta o acción concertada que los trabajadores afiliados a la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente) llevaron a cabo durante los días 7 y 9 de octubre de 1969, y en adelante, constituyó una violación por parte de la Unión de los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo que regía las relaciones obrero patronales en la empresa para esa fecha. La mera exposición de los hechos descritos nos convence de que al paralizar los trabajos en el negocio del patrono los afiliados de la querellada actuaron de común acuerdo, a

sabiendas y con un mismo fin o designio pre-concebido, incumpliendo el Artículo XXXI del convenio cual establece que "...la unión no puede, por su parte, como tampoco ninguno de sus miembros, fomentar ni participar en paros, actos huelgarios, ni dilaciones maliciosas (slow down) en el trabajo."

Al violar el convenio colectivo de trabajo la unión querrellada incurrió en una práctica ilícita de trabajo y, por ende, en una infracción del Artículo 3(2)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

#### O R D E N

A base de lo anteriormente expuesto SE ORDENA a la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente), a sus miembros, sus oficiales y sus agentes, cesar y desistir de en manera alguna violar los términos del convenio colectivo suscrito con Caribbean Container Company, especialmente en su Artículo XXXI -No Lockout, No Huelga.

#### INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Durante la vista celebrada en el caso del epígrafe las partes aportaron tanto evidencia testifical como documental. La primera consistió del testimonio de Robert C. Labayne y Arturo Figueroa y la segunda de copia del convenio colectivo que gobierna las relaciones obrero patronales entre el patrono y la unión querrellada; copia de la convocatoria a una asamblea de trabajadores afiliados a la unión, celebrada el 23 de septiembre de 1969; un resumen de las actas de la asamblea; copia de una carta dirigida por el Presidente de la Unión al gerente de la empresa, a la cual acompañaba copia del acta de la mencionada asamblea; copia de una carta certificada por la empresa a la unión el 6 de octubre de 1969 y una copia de otra carta de fecha 7 de octubre de 1969 que la gerencia de la empresa remitió a la unión querrellada.

A base de la evidencia aportada durante la vista y de las admisiones de las partes, el suscribiente hace las siguientes:

#### CONCLUSIONES DE HECHO

1.- El patrono Caribbean Container Company y la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón habían suscrito un convenio colectivo para reglamentar las relaciones obrero patronales en la empresa. Ese convenio estaba en vigor para el mes de octubre de 1969.

2.- A virtud de las disposiciones contenidas en el convenio colectivo de trabajo ambas partes habían establecido un procedimiento de quejas y agravios con miras a solucionar las disputas que pudieran alterar la paz industrial. La unión querrellada renunció en términos expresos a su derecho a recurrir a una huelga para presionar sus demandas en pro del mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados mientras estuviera vigente el referido convenio.

3.- El 11 de agosto de 1969 los trabajadores afiliados a la unión querellada se reunieron en asamblea. En la etapa de la discusión general de los asuntos de la misma se planteó la conveniencia de hacer un planteamiento al patrono en relación con alegados atropellos que contra los trabajadores estaban llevando a cabo algunos empleados de supervisión de la empresa querellante. La asamblea terminó sus deliberaciones y el Presidente de la Unión se comunicó de inmediato con la empresa poniéndola al tanto de los motivos de inquietud de la masa trabajadora. El patrono no tomó medida alguna para reparar los agravios que sus empleados expresaban.

4.- El 28 de septiembre de 1969 los obreros volvieron a reunirse. Esta vez la asamblea había sido convocada para discutir detalles relacionados con la estructuración del plan de beneficios médicos. Sin embargo, como frecuentemente ocurre en este tipo de reunión, alguien sacó a relucir el tema de los alegados maltratos que a los trabajadores bajo sus órdenes daba un supervisor de la empresa, el ex-trabajador unionado Franklyn Rubio. La propuesta de que se le diera un ultimatum de cinco días al patrono para resolver de una vez por todas la controversia recibió la aprobación general de los allí reunidos. Sin embargo, se alzó la voz precautoria de Arturo Figueroa - Presidente de la Unión - quien apercibió a los que voceaban el grito de "huelga" que el paro sería uno ilegal porque el contrato que ellos habían suscrito así lo disponía. Se decidió entonces recurrir de nuevo al patrono por vía de una comunicación escrita planteando los problemas que la actitud de Rubio estaba causando a la buena marcha de la empresa. El Presidente de la Unión comunicó a la gerencia de la empresa la actitud de los trabajadores. Nada hizo ésta para frenar los impulsos de sus empleados.

5.- El 7 de octubre de 1969 se colmó la copa de la paciencia de los empleados, convencidos creyentes de la razonabilidad de sus demandas. Todos los trabajadores que estaban trabajando en el turno de la mañana abandonaron subitamente y en forma concertada sus labores durante tres horas consecutivas. Sencillamente se negaron a trabajar. Algunos se quedaron junto a sus máquinas o instrumentos de trabajo; los más se sentaron en el piso o meramente pululaban dentro de la planta. Identica escena se repitió en el turno de la tarde. La acción concertada de los trabajadores era la forma en que ellos expresaban el descontento de los obreros por la inacción del patrono al hacer caso omiso de sus demandas.

6.- Mientras tanto, la gerencia había pensado tomar acción efectiva en relación con los planteamientos de los trabajadores. El gerente de la empresa había redactado una carta el día 6 de octubre de 1969, dirigida al Presidente de la Unión, atendiendo adecuadamente el planteamiento de agravios que hacía la unión querellada a nombre de sus afiliados. Por desgracia - y por problemas de naturaleza oficinesca - la carta no llegó a manos del presidente de la organización obrera hasta cuatro días más tarde, cuando ya los trabajadores habían suscrito a la primera de una serie de manifestaciones de acción directa y concertada que, como veremos, fueron paulativamente escalonándose.

7.- Cuando el gerente de la fábrica llegó al lugar de trabajo en la mañana del 7 de octubre de 1969 encontró a los trabajadores en protesta. Ordenó de inmediato que se tomaran fotografías para tener la evidencia necesaria para

procedimientos ulteriores. Poco después recibió en su oficina al Presidente de la Unión y notificó a éste que el paro era ilegal y en violación del contrato de trabajo. Figueroa ripostó que se trataba de una actuación espontánea de los trabajadores y que nada podía hacer él para impedirlo. Ese mismo día el gerente de la empresa remitió una carta a cada uno de los obreros que habían participado en el paro imponiéndole una sanción disciplinaria consistente en la suspensión por un día de su trabajo con el patrono. La acción patronal contra los representantes o delegados de la unión fue más drástica. A dos delegados el patrono los suspendió de su trabajo por tres días, mientras que para Manuel Padilla - otro de los representantes de los trabajadores - la suspensión de empleo y sueldo fue por tiempo indefinido.

8.- El 8 de octubre de 1969 el patrono esperó en vano por el comienzo de las labores. El grupo objeto de la suspensión, desde luego, no se personó a sus labores habituales, pero tampoco lo hizo otro grupo de afiliados a la unión que no habían participado en los actos del día anterior por tratarse de su día libre pero a quienes correspondía trabajar en este día. Mientras tanto, la maquinaria administrativa del Departamento del Trabajo intervino en la disputa. Se acordó que los obreros regresarían a su trabajo a cambio de que el patrono tomara las medidas para relevar a Franklyn Rubio de tareas que lo colocaron en contacto directo con los trabajadores de producción. Las partes no aclararon totalmente la controversia relacionada con la suspensión de Padilla por tiempo indefinido.

9.- Al siguiente día las labores se iniciaron en la fábrica sin la presencia de Padilla, a quien no se le levantó la suspensión. Los trabajadores tanto en el turno de la mañana como en el de la tarde, repitieron la acción concertada. Dejaron de trabajar durante dos horas consecutivas en cada uno de los turnos.

10.- La acción patronal no se hizo esperar. Esta vez fue mucho más drástica. Suspendió las labores ya que éstas no podían realizarse normalmente. Antes de tomar esta decisión, sin embargo, el gerente de la empresa comunicó al Presidente de la Unión para que ordenara a los trabajadores para que regresaran a sus labores pero éste hizo caso omiso del requerimiento.

11.- La disputa que paralizó totalmente las labores en la empresa no se resolvió hasta cuatro semanas más tarde. En una reunión celebrada en las oficinas del Departamento del Trabajo las partes convinieron en una amnistía general para los obreros individualmente, la transferencia de Franklyn Rubio a otras labores en la fábrica y la discusión separada ante el foro correspondiente del caso específico de la suspensión de Manuel Padilla. Esos acuerdos pusieron fin, por el momento, a los problemas de naturaleza obrero patronal entre la empresa querellante y la organización obrera querellada.

A base de las anteriores conclusiones de Hecho el suscribiente hace las siguientes:

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

1.- El paro, protesta o acción concertada que los trabajadores afiliados a la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón llevaron a cabo durante los días 7 y 9

de octubre de 1969 constituyó una violación - por parte de la Unión - de los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo que regía las relaciones obrero patronales en la empresa para esa fecha. No era necesario probar que el paro fue alentado, dirigido u ordenado por oficial alguno de la unión querellada. La mera exposición de los hechos descritos nos convence de que se trató de una acción concertada, que los afiliados llevaron a cabo de común acuerdo, a sabiendas y con un mismo fin o designio pre concebido.

2.- Al violar el convenio colectivo de trabajo la unión querellada incurrió en una práctica ilícita de trabajo y por ende, en una infracción del Artículo 8 (2) (b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Recomendamos a la Junta, en consecuencia, que concluya que la unión querellada ha incurrido en las violaciones que le fueron imputadas en la querrela y dicte la orden de cesar y desistir usual en este tipo de casos.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de abril de 1970.

(FDO.) MIGUEL A. VELAZQUEZ  
Oficial Examinador