

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA AFL-CIO, LOCAL 6218 -y-  
 PAULA SHOE CO. INC. Y GENTRY SHOE CO., INC. CASO NUM.  
 CA-3943. Decisión Núm. 600. Resuelto en 4 de junio de  
 1971.

Ante: Lic. Miguel A. Velázquez  
 Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Francisco Aponte Pérez  
 Abogado de la Unión querellada

Lcdos. Víctor Comolly  
Aníbal Irizarry  
 Abogados del Patrono querellante

Lic. José E. Rodríguez Rosaly  
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 13 de abril de 1970, luego de celebrada la audiencia pública en el caso de epígrafe, el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, emitió su Informe en el cual concluyó que la Unión querellada violó el convenio colectivo e incurrió en una violación del Artículo 8(2)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

El 1ro. de mayo de 1970 la querellada radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador. En la misma fecha la querellante radicó una moción en la que solicitaba que se admitieran las excepciones radicadas tardíamente y que se le concediera 15 días para fundamentar sus excepciones. La Junta concedió lo solicitado y posteriormente concedió prórrogas adicionales para que fundamentaran sus excepciones. Sin embargo, la querellada no ha radicado el alegato correspondiente.

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 y por la presente adopta las conclusiones de hecho y de derecho.

O R D E N

A base de las anteriores consideraciones y del expediente completo del caso y bajo la autoridad que nos confiere el Artículo 9(1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordenamos a la querellada, United Steelworkers of America, AFL-CIO, Local 6218, sus agentes, oficiales y sucesores.

1.- Cesar y desistir de:

Violar los términos del convenio colectivo vigente negociado con Paula Shoe Co. Inc. y Gentry Shoe Co., Inc. y en particular el Artículo XIV "Adjustment of Grievances" y el Artículo XI "No Strikes, No Lock-Out".

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

a) Fijar y mantener fijados, por un término no menor de treinta (30) días consecutivos, en sitios conspicuos de sus oficinas copia del AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS que se acompaña como Apéndice A a esta Decisión y Orden.

## APENDICE A

## AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la cual determinó que la United Steelworkers of America AFL-CIO, Local 6218 violó los Artículos XI - No Strike, No Lock-Out - y XIV- Adjustment of Grievances, y con el propósito de cumplir la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico TODOS NUESTROS AFILIADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, la United Steelworkers of America, AFL-CIO Local 6218, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo firmado con Paula Shoe Co. Inc. y Gentry Shoe Co. Inc. en sus Artículos XI "No Strikes, No Lock-Outs", XIV "Adjustment of Grievances".

United Steelworkers of America  
AFL-CIO Local 6218

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

---

Este Aviso deberá permanecer en sitios conspicuos de sus oficinas por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

## INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia celebrada en el caso del epígrafe comparecieron las partes representadas por sus respectivos abogados de récord. Luego del testimonio prestado en vista pública por Leonard Sanders, Alejo Velázquez y Carlos Juan Cintrón y de la admisión de la evidencia documental pertinente, el Licenciado Rodríguez Rosaly hizo constar que los abogados de la Junta no insistirían en que la Junta emitiera orden alguna en este caso con relación a las pérdidas - si algunas que el patrono sufrió como consecuencia de los hechos imputados a la unión en la querrela. Fundó su petición el representante de la División Legal de la Junta en el hecho de que ante un tribunal de justicia en Puerto Rico se había radicado la reclamación pertinente y ante ese foro se dilucidaría, eventualmente, esa parte de la controversia. El Lic. Aponte Pérez, representante legal de la unión, aceptó de buen grado la sugerencia y se allanó a esta parte de la solicitud.

A base de la evidencia aportada durante la audiencia y de su observación personal de los testigos, el Tribunal hace las siguientes:

### CONCLUSIONES DE HECHO

1.- Como consecuencia del programa de desarrollo industrial iniciado por el gobierno de Puerto Rico, una serie de empresas decidieron instalar sus fábricas en algunos puntos alejados de la zona metropolitana. Algunos hombres de empresa organizaron no una sino varias Corporaciones para facilitar las actividades de producción y llevar adecuadamente la contabilidad. En razón de ello la mayoría de los accionistas de la Paula Shoe Co son las mismas personas. En la zona sur de Puerto Rico tanto una como otra corporación tienen fábricas en edificios propios. La Paula es subcontratista de la Gentry en la fabricación de zapatos.

2.- El patrono, en consecuencia, lleva a cabo una sola operación en los dos edificios y a través de corporaciones distintas. Tenía, asimismo, un convenio colectivo de trabajo, que gobernaba las relaciones obrero patronales de los empleados utilizados en sus fábricas en la producción de zapatos. Para los meses de enero y abril de 1969 el convenio colectivo entre el patrono y la Unión querrelada estaba en toda su vigencia.

3.- El convenio, desde luego, fijaba condiciones de trabajo y salarios para los trabajadores. La unión, por su parte, había renunciado a la huelga como instrumento para zanjar las posibles disputas y se había comprometido a someter toda controversia a un foro imparcial integrado por representante de los trabajadores y de la empresa. Debido a la peculiar naturaleza de este negocio el convenio disponía que el patrono tenía la facultad para establecer tipo o escala de salarios que se pagaría por la labor relacionada con la confección de los determinados modelos de zapatos. Si la unión no estaba de acuerdo con la escala o tipo de paga podía radicar una protesta y solicitar que se dilucidara la controversia a virtud de ese procedimiento.

4.- El 30 de enero de 1969 los trabajadores asignados a la sección de costura de zapatos rehusaron hacer esa labor en cierto tipo de zapatos en el edificio correspondiente a la Paula Shoe. Demandaban un precio más alto por su labor.

5.- Al enterarse de la acción concertada de los trabajadores, el gerente de la fábrica llamó por teléfono internacional a los Estados Unidos. Se comunicó con el propietario del negocio. Aquel le ordenó que accediera a los requerimientos de los trabajadores porque de lo contrario quedarían incumplidos contratos de venta previamente acordados con los clientes de la empresa, a riesgo de perder futuros negocios en este renglón comercial. En consecuencia, la empresa pagó el tipo más alto de salario que los trabajadores demandaban pero lo hizo bajo protesta. Se remitió carta a la Unión explicando el punto de vista patronal.

6.- En el paro habían participado un total de 110 trabajadores pero la protesta sólo se extendió por un día. Los hechos ocurrieron en la mañana del viernes. Ya el lunes todos los trabajadores se habían reintegrado a su labor. Al así actuar los trabajadores lo hicieron porque el patrono había accedido a sus demandas. El día del paro hasta el Presidente de la Unión había visitado la fábrica pero había notificado a un representante del patrono que ante la protesta general de los trabajadores poco o nada podía él hacer para que los obreros se reintegraran a sus ocupaciones habituales. El 17 de febrero de 1969 el patrono dirigió una carta al Organizador de la Unión indicándole que, en el futuro, la Compañía tomaría acción drástica para evitar que sucedieran estas interrupciones a la producción.

7.- El 28 de abril de 1969 un grupo de obreros del departamento de costura a mano inicialmente y todos los empleados de la fábrica poco después paralizaron sus labores. La protesta era general. Exigían el despido de un empleado de supervisión de la empresa que alegadamente los maltrataba. Por cierto que ya la Unión había recurrido a los canales provistos por el convenio para solucionar la disputa relacionada con este supervisor. Parece que los ánimos se exaltaron y los trabajadores se impacientaron por la dilación en los trámites procesales.

8.- El gerente de la empresa llamó de inmediato al organizador general de la Unión querrellada. Este se personó al sitio de los hechos y expresó al patrono que la Unión no sancionaba la actitud de los trabajadores en huelga. Sin embargo, los trabajadores continuaron su acción concertada en protesta por los alegados agravios de que eran objeto por parte de uno de los supervisores de la limpieza. El organizador Cintrón hizo claro al patrono que si bien era cierto que él no apoyaba la acción huelgaria sí comprendía que los trabajadores tenían razón en cuanto a la legitimidad de sus quejas. Inició de inmediato gestiones de conciliación.

9.- El paro se extendió por espacio de dos o tres semanas. Finalmente, a sugerencias de la Unión, el patrono aprobó que se designara un panel investigador de hechos. Los obreros se reintegraron a sus labores y el panel inició y dio fin a sus deliberaciones.

10.- Durante todo el tiempo que duró la paralización de los trabajos en la empresa el Presidente de la Unión querrellada se mantuvo junto a los trabajadores que se arremolinaban en los alrededores de la fábrica voceando sus consignias contra la parte patronal. No hay evidencia en el récord indicativa de que los directores u oficiales de la unión invitaron a los trabajadores a reintegrarse a su trabajo.

A base de las anteriores Conclusiones de Hecho, el suscribiente hace las siguientes:

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

1.- Del récord surge fuera de toda duda que la acción concertada de los trabajadores afiliados a la unión querellada al paralizar las operaciones de la empresa querellante el 30 de enero y el 28 de abril de 1969 consituyó una violación del convenio colectivo de trabajo que gobernaba las relaciones obrero patronales en la empresa. Si la unión renunció a su derecho a la huelga en la mesa de negociación colectiva no podemos concebir cómo puede válidamente alegar que su renuncia no podía ser invocada cuando los agravios fueran más o menos razonables.

2.- Al violar los términos del convenio colectivo en vigor la Unión infringió las disposiciones contenidas en el Artículo 8 (2), (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que define como práctica ilícita del trabajo el violar los términos del convenio colectivo de trabajo. La decisión de los tribunales sobre esta materia no tiene relación alguna con los hechos del caso del epígrafe, de los cuales resulta, no solo que la acción fue concertada, preconcebida y persistente, sino que los oficiales de la Unión nada hicieron para impedir la paralización.

Recomendamos, por tanto, que la Junta declare a la Unión querellada incurso en una práctica ilícita de trabajo y ordene la acción remedial que provee la Ley en estos casos.

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

MIGUEL A. VELAZQUEZ RIVERA  
Oficial Examinador