

INDUSTRIES FREIGHT SERVICE, INC. -Y- EDUARDO
 RODRIGUEZ Y LUIS H. FELICIANO; Caso Núm. CA-4088
 Decisión Núm. 659. Resuelto en 7 de noviembre de 1973

Ante: Lic. Luis P. Nevares Zavala
 Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Héctor M. Laffitte
 Por la Querrellada

Lic. Miguel A. Rivera Arroyo
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 29 de mayo de 1970, el Oficial Examinador, Lic. Luis P. Nevares Zavala, rindió su informe en el caso del epígrafe, en el cual concluyó que el patrono Industries Freight Service, Inc., en adelante denominado el querrellado, no incurrió en las prácticas ilícitas del trabajo que se le imputan y recomienda a la Junta que desestime la querrela.

La División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico radicó excepciones a dicho informe. La representación legal del querrellado, por otro lado, sometió un memorando en apoyo al referido informe.

Hemos revisado las resoluciones de naturaleza procesal emitidas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia celebrada el 1 de mayo de 1970, y como no aparece que se cometió error perjudicial alguno, por la presente se confirman.

Habiendo considerado el Informe del Oficial Examinador y los demás documentos que integran el expediente completo de este caso, la Junta formula las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I. El Querrellado:

Industries Freight Service, Inc. es una empresa que se dedica a la transportación de carga en cuyo negocio utiliza los servicios de empleados.

II. Los Querellantes:

El señor Luis H. Feliciano, querellante al cual se circunscribió la querrela por estipulación de las partes, era empleado del querrellado y estaba incluido en una unidad apropiada de negociación colectiva comprendida en el convenio colectivo firmado con la United Steelworkers of America.

III. La Alegada Violación del Convenio Colectivo:

La United Steelworkers of America, en adelante denominada la unión contratante, negocio y firmó un convenio colectivo con la parte querrellada. La vigencia del convenio se extendía desde 1ro. de mayo de 1969 hasta el 30 de abril de 1972. El Artículo XIII (Cláusula de Antigüedad) del aludido convenio lee como sigue:

"El principio de antigüedad prevalecerá después de lo cual la habilidad y otras cualificaciones serán consideradas en todos los ascensos, descensos, transferencias, al llenar vacantes, lay offs y reempleos.

Antigüedad será el tiempo de servicio continuo de un empleado permanente con la Compañía desde la fecha en que empezó a trabajar con ésta. Los períodos en que un empleado esté fuera debido a enfermedad, servicio militar, servicio por jurado, vacaciones, o suspensiones por razones económicas o sin justa causa, no afectarán el derecho de antigüedad."

El querellante trabajaba para la parte querellada en calidad de chofer desde el 19 de marzo de 1968, y como tal, estaba comprendido en la unidad apropiada incluida en el convenio colectivo antes citado.

Dicho querellante fue suspendido de su trabajo el 28 de enero de 1970 debido a que el patrono no tenía suficiente trabajo para mantenerlo en el empleo. Al momento de su cesantía se dedicaba al acarreo de caña de la Central Guánica, cuando dicha central rescindió el contrato que para esa época tenía con el querellado. Luego de la suspensión, el patrono mantuvo trabajando a varias personas que comenzaron a trabajar para la empresa después que el querellante. Entre estas personas se encontraban Neryn Martínez, quien fuera aprendiz del querellante, Julio Ortiz y Carlos Acosta.

A base de lo anteriormente expuesto cabe concluir que el querellado, ignorando la cláusula de antigüedad del convenio colectivo, cesantó al querellante mientras dejó trabajando a otros con menos antigüedad que él. Por estipulación de las partes la querrela se limitó a la alegación de violación de derecho de antigüedad de Luis H. Feliciano.

IV. Las Defensas del Querellado:

En el curso de la audiencia y en un memorando en apoyo al Informe del Oficial Examinador, el querellado alegó en resumen, lo siguiente:

(1) Que el convenio colectivo en discusión quedó inexistente y sin validez alguna desde el 22 de julio de 1969; (2) Que el querellante no tiene las manos limpias para alegar una violación de convenio cuando él fue causante de que éste quedase inexistente y sin validez; y (3) Que al querellante se le ofreció de nuevo el trabajo y éste rehusó aceptar la reposición.

Examinadas estas alegaciones a la luz de la prueba desfilada encontramos que, en cuanto a que el convenio colectivo quedó inexistente y sin validez alguna desde el 22 de julio de 1969, surge que los empleados del querellado participaron en una elección con el propósito de decidir si rescindían o no la cláusula de taller (unión shop) del convenio colectivo. El 22 de julio de 1969 el Director Regional de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo certificó que una mayoría de los aludidos empleados había votado en favor de rescindir la mencionada cláusula.

Conocido el resultado oficial de la acción tomada por los trabajadores, la unión contratante abandonó la representación de éstos y cesó de administrar el convenio colectivo existente.

El querellado, basándose en la anterior actuación de los trabajadores y de la unión, alega que el convenio colectivo dejó de tener validez y vigencia, y que quedaron extinguidos los derechos que emanan del mismo. No estamos de acuerdo con la contención del querellado.

Si aceptáramos la posición del querrellado a este respecto, estaríamos penalizando a los empleados por haber ejercido un derecho que le concede la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. Es decir, los empleados solicitan unas elecciones para decidir si rescinden o no la cláusula de taller, la mayoría vota por la rescisión y la unión, reaccionando ante esta actuación de los empleados, los abandona. No creemos que el ejercicio del derecho de los empleados a rescindir la cláusula de taller deba ser base para decretar la pérdida total de los derechos adquiridos bajo el convenio colectivo.

Consideramos de rigor citar lo expresado por nuestro más Alto Tribunal en el caso Beaunit vs. JRT, 93-DPR-509, donde afirma a la página 519:

"Parece muy razonable que el mero hecho de una sustitución de un patrono por otro, o de un representante de los obreros por otro, no debe abolir automáticamente el convenio existente entre la empresa y los obreros. Lo contrario dejaría automáticamente a las partes sin la ley entre ellos -el convenio- y los pondría de inmediato en estado de guerra industrial. Eso sería contrario a la conveniencia social que es por ello a la vez la política pública federal y la de Puerto Rico, consagrada en las leyes y en la jurisprudencia de que exista paz industrial. (Énfasis Suplido)

Señala el Tribunal en el citado caso de Beaunit que el convenio es un contrato entre el patrono y los trabajadores. Además, expresa lo siguiente:

"También conviene tener presente, porque parece que se olvida, que las uniones no son las beneficiarias de los convenios colectivos, sino que los beneficiarios son los obreros, en aquella medida en que los convenios les confieren beneficios de cualquier clase. (Énfasis suplido).

A la luz de lo anterior consideramos de lugar establecer que cuando una organización obrera voluntariamente deja de administrar un convenio colectivo y abandona a los trabajadores a su suerte, tal acción por sí sola no tiene el efecto de anular el convenio colectivo y con ello privar a esos trabajadores del derecho a reclamar los beneficios que emanan del mismo.

El querrellado sostiene además, que el querellante fue uno de los trabajadores que promovió ante la Junta Nacional la radicación de la petición para rescindir la cláusula de taller y que por lo tanto no tiene las manos limpias para alegar una violación de convenio.

Es cierto que el querellante, junto a otros compañeros de trabajo, ejerció ese derecho bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, pero sólo hacía eso, ejercer un derecho, que como hemos señalado no despojaba per se a la unión contratante de poder continuar sus funciones representativas si así lo hubiese deseado. El ejercicio por éstos empleados de esa prerrogativa que le otorga la referida ley federal no es incompatible con su derecho a gozar de los beneficios consagrados en el convenio colectivo existente. Por esa razón rechazamos esta alegación del querrellado.

En el curso de la audiencia se probó que el querellante fue cesanteado el 28 de enero de 1970 y que el querellado le notificó a través de un compañero de trabajo que se reintegrarse a trabajar. Dicha notificación fue el 4 de marzo de 1970, a las 10:00 de la mañana, y el querellante rehusó volver al trabajo.

En vista de lo anterior, concluimos que la querellada cometió la práctica ilícita que se le imputa en la querrela.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La parte querellada Industries Freight Service, Inc. es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Inciso (2) de la Ley.
2. El querellante, Luis H. Feliciano, es un empleado dentro del significado del Artículo 2, Inciso (3) de la Ley.
3. El convenio colectivo suscrito el 1 de mayo de 1969 estaba vigente a la fecha del despido del querellante.
4. Industries Freight Service, Inc. violó el convenio colectivo firmado con la United Steelworkers of America, AFL-CIO en su Artículo XIII (Cláusula de antigüedad) al suspender al empleado Luis H. Feliciano y dejar trabajando a otras personas con menos antigüedad que él, violando por consiguiente el Artículo 3(1)(f) de la Ley.

O R D E N

A base del expediente completo del caso y de acuerdo al Artículo 9, Sección (b) de la Ley, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico por la presente ordena que la querellada Industries Freight Service, Inc., sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1. En manera alguna violar los terminos del convenio colectivo firmado con la United Steelworkers of America, AFL-CIO, especialmente sus disposiciones sobre antigüedad.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos cumple los propósitos de la Ley.
 - a) Compensar al querellante por cualquier pérdida que este haya sufrido en sus ingresos como consecuencia de su suspensión en violación del convenio colectivo desde 28 de enero hasta 4 de marzo de 1970 inclusive, incluyendo los intereses legales correspondientes, después de restarle los ingresos deducibles que éste hubiere percibido durante dicho período.
 - b) Fijar y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios visibles de su negocio copia del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se hace formar parte de esta Decisión y Orden como Apendice "A"
 - c) Notificar al Presidente de la Junta, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión y Orden, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

APENDICE "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 efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Industries Freight Service, Inc., sus agentes sucesores y cesionarios notifican a todos sus empleados que:

Nosotros en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo firmado con la United Steelworkers of America, AFL-CIO, especialmente sus disposiciones sobre antigüedad.

Nosotros, compensaremos al querellante por cualquier pérdida que éste haya sufrido en sus ingresos como consecuencia de su suspensión en violación del convenio colectivo desde el 28 de enero hasta el 4 de marzo de 1970 inclusive, incluyendo los intereses legales correspondientes, después de restarle los ingresos deducibles que éste hubiere recibido durante dicho período.

INDUSTRIES FREIGHT SERVICE, INC.

Fecha: _____ Por: _____

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados 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

Durante la audiencia celebrada el día 1 de mayo de 1970 en la Sala de Audiencia de la Alcaldía de Ponce, comparecieron las partes representadas por sus abogados y prestaron testimonio oral Luis H. Feliciano e Esmael Agosto.

A base de la prueba aportada durante la audiencia y de la observación personal de los testigos, el suscribiente hace las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHOS

1) Como resultado de un cargo radicado el 29 de septiembre de 1969 por Eduardo Rodríguez y otros, la División Legal de la Junta expidió una querrela el 3 de marzo de 1970 contra el patrono Industries Freight Service, Inc.

2) Aún cuando el Cargo fue radicado por Eduardo Rodríguez y otros, y la querrela fue presentada por la División Legal a nombre de Eduardo Rodríguez y Luis H. Feliciano, las partes estipularon en la audiencia limitar la querrela al obrero Luis H. Feliciano.

3) La querrela en este caso Industries Freight Service, Inc. es una empresa que se dedica a la transportación de carga. El querellante es un conductor de equipo pesado.

4) Aún cuando el cargo contenía varias alegaciones, éstas se limitaron, por estipulación de las partes en la audiencia, a la violación del convenio vigente en su Artículo XIII, Cláusula de antigüedad, que dispone:

"El principio de antigüedad prevalecerá, después de lo cual la habilidad y otras cualificaciones serán consideradas en todos los ascensos, descensos, transferencias, al llenar vacantes, Lay-off y reempleos.

Antigüedad será el tiempo de servicio continuo de un empleado permanente con la COMPANIA desde la fecha en que empezó a trabajar con ésta. Los períodos en que un empleado esté fuera debido a enfermedad, servicio militar, servicio por jurado y vacaciones, o suspensiones por razones económicas o sin justa causa, no afectarán el derecho de antigüedad."

5) Alega el querellante Luis H. Feliciano que el patrono querrellado, en o para julio de 1969 violó y continua violando el convenio colectivo vigente en su Artículo XIII al dejar sin trabajo temporalmente al querellante, entre otros, y concediéndoselo a otros de menos antigüedad.

6) El patrono Industries Freight Service, Inc. y la Unión United Steelworkers of America, AFL-CIO habían suscrito un convenio colectivo el 1 de mayo de 1969 con vigencia hasta el 30 de abril de 1972.

7) Sin embargo el 22 de julio de 1969, y como resultado de unas elecciones supervisadas por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, promovidas por un grupo de los empleados de la empresa, la Junta Nacional determinó:

"...that a majority of employees eligible to vote have voted to withdraw the authority of United Steelworkers of America, to requires, under its agreement with the Employers, that membership in such labor organization be a condition of employment, in conformity with sec. 8 (a) (3) of the Act, as amended." (Case No. 24-UD-101)

8) El querellante Luis H. Feliciano comenzó a trabajar para el querellado el 19 de marzo de 1968, en tiempo de zafra. Pasada la zafra de 1968 dejó de trabajar para el patrono querellado por unos meses. Alega el querellante que se debió a que estaba construyendo "su casita". Vuelve al trabajo en enero de 1969, en tiempo de zafra. Después de la zafra continúa trabajando en otras labores como la transportación de petróleo, durante todo el año 1969 hasta enero de 1970 cuando es cesanteado.

9) El patrono querellado levanta la defensa de reducción de personal debido a la terminación de un contrato de transportación de caña que tenía con la Central Guánica. Que dicho contrato se logró restablecer al poco tiempo y encomendó a Ismael Agosto, un compañero de trabajo del querellante, que le avisara al querellante que podía regresar a su trabajo, cosa que no hizo el querellante.

10) Por su parte el querellante Luis H. Feliciano alega que no fue notificado por el señor Ismael Agosto ni por nadie de la disponibilidad de su empleo, y que periódicamente iba al lugar donde opera la empresa a preguntar por su trabajo. Alega en adición el querellante que en vez de haber sido repuesto en su empleo el patrono empleó a otros con menos antigüedad violando el convenio colectivo en su Artículo XIII.

11) El patrono alega que el querellante Luis H. Feliciano fue desleal a la Unión United Steelworkers of America, AFL-CIO que era la unión certificada por la Junta Nacional. Además, fue uno de los promoventes a que se celebrara la elección de junio de 1969 que tuvo como efecto el caso Núm. 24-UD-101 antes mencionado, y la retirada de la unión, dejando de administrar el convenio colectivo existente. Al dejarse de administrar el convenio colectivo, según alega el querellado, éste se extinguió. Por tanto, el querellante no tiene base para alegar el amparo del Artículo XIII del convenio, según la contención del patrono querellado.

12) El querellante Luis H. Feliciano sostiene que aún cuando el convenio dejó de administrarse su derecho a la cláusula de antigüedad subsiguiente.

13) El patrono levanta la defensa adicional de que el querellante Luis H. Feliciano tiene en la actualidad otro empleo regular y sustancialmente equivalente.

14) El querellante Luis H. Feliciano no realizó gestiones ante la Unión United Steelworkers of America, AFL-CIO ni su caso se llevó al Comité de Quejas y Agravios según lo dispone el Artículo XII del convenio colectivo. Sin embargo se acercó a otra unión, la Unión de Tronquistas, en busca de protección ante el patrono.

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

CONCLUSIONES DE DERECHO

1) En cuanto a la controversia de que el querellante Luis H. Feliciano tiene en la actualidad otro empleo regular y sustancialmente equivalente, la prueba desfilada demuestra que no es cierta esta aseveración. El querellante en la actualidad realiza trabajos esporádicos y recibe una entrada adicional de un taxi de su propiedad que tiene alquilado. Pero dicho taxi lo tenía cuando trabajaba para el patrono querellado.

2) En cuanto al requisito de agotamiento de recursos, este Oficial Examinador entiende que el querellante estaba imposibilitado de realizar dichas gestiones debido a que la Unión United Steelworkers of America, AFL-CIO abandonó la administración del convenio. De todos modos, el querellante no tenía buenas posibilidades de que la unión cooperara con él, ya que sus relaciones con la unión no eran muy cordiales. El principio de que se agoten los recursos se sostiene en la intención de la Junta de que el mecánico del Comité de Quejas y Agravios, creado por las partes, funcione. En este caso es claro que el Comité de Quejas y Agravios no tendría la eficacia que el principio establecido por la Junta desearía.

3) En cuanto al ofrecimiento al querellante Luis H. Feliciano de reposición, realizado por su compañero de trabajo Ismael Agosto a nombre del patrono querellado, este Oficial Examinador llega al convencimiento personal, según la prueba desfilada, que realmente se le hizo dicho ofrecimiento personalmente. Sin embargo, antes de que este ofrecimiento se realizara el patrono había empleado a otros con menos antigüedad. Esto no fue negado por el patrono querellado durante la audiencia.

4) En cuanto a los efectos de la descertificación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo del 22 de julio de 1969, no existe procedimientos en la Junta Local hasta donde alcanzan mis conocimientos. Debo señalar que se produce una situación poco común, ya que la Junta Local no existe el mecanismo de descertificación y en la Junta Nacional no existe la práctica ilícita de trabajo por violación de convenio.

Esto nos obliga a utilizar decisiones de las Cortes Federales, en forma persuasiva, donde estos casos son considerados bajo la sección 301 de la Ley Federal:

a) Retail Ilerlss v. Montgomery Waid, US District Court, Northern District of Illinois, No. 61 c 925, June 25, 1962.

"While the employees did not repudiate the substantive provisions of the contract, they did formally declare that desued to operate through a completly different bargaining agent."

b) Milk and Ice Cream Divers v. McCullach, No. 16695, 50 LRRM 2322, District of Columbia, Court of Appeals, may 31, 1962.

"Since employees have aright to vote for no union as well as for a union representation, the contracting union will lose its contractual rights where no new union representative is chosen in the same manner as where a rival union is selected."

c) Kenin v. Warner Bros. Pictures, Inc., USDCSNY, 1960, 46 LRRM 307.

"A Federal District Court, although accepting the idea that a contract may establish rights that will survive the expiration of the agreement, held that such right expire when the union ceases to be the employees bargaining representative."

d) Botang Mills v. Textile Workers Union, N.J. Super Ct App. -Div., 1958, 30 LA 479.

En este caso se decide que los derechos a vacaciones y pensiones subsiste aun cuando el convenio se ha extinguido, por via de excepción a la regla general. Se dijo lo siguiente:

"The theory of these cases usually is that the employer's vacations or pension obligation is incurred in exchange for services performed by the employees during the life of the contract and the benefits therefore are in the nature of deferred compensation, in lieu of wages, earned in part each week the employee works, and payable at some later time."

Tomando en consideración estas Decisiones y en busca de una norma a establecerse por la Junta Local en estos casos, este Oficial Examinador recomienda que se determine que al dejarse de administrar un convenio colectivo como resultado de una descertificación de la Junta Nacional, el convenio se extingue. La unión descertificada, y por ende los empleados, están imposibilitados de exigir derechos contemplados en el convenio, ya que como cuestión práctica los empleados han decidido no estar representados ni organizados en una unión obrera. Sólo subsisten derechos como los de vacaciones y pensiones, ya que son derechos adquiridos a cambio de servicios prestados por los empleados durante la vigencia del convenio.

En mérito de lo expuesto este Oficial Examinador recomienda a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que emita una Decisión y Orden en el caso del epígrafe declarando sin lugar la querrela radicada por los abogados de la Junta.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de mayo de 1970.

LUIS P. NEVARES ZAVALA
Oficial Examinador