

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905

EN LOS CASOS DE

CORPORACION AZUCARERA DE P.R.
H.N.C. CENTRAL COLOSO

- y -

CASO NUM. CA-5931

MIGUEL GONZALEZ

FEDERACION LIBRE DE LOS
TRABAJADORES DE PUERTO RICO

- y -

CASO NUM. CA-5930

MIGUEL GONZALEZ

D-811

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

Sr. Gerardo Benito, Jr.
Por el Patrono

Sr. Onás Miranda
Sr. Francisco Chaparro
Por la Federación

Sr. Miguel González
Querellante

Lcdo. José Velázquez Ortiz
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 6 de julio de 1978, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, emitió querrela el 15 de enero de 1979. En ésta se alega sustancialmente que la Federación Libre de los Trabajadores de Puerto Rico, en adelante denominada la Federación y/o la Unión, es una organización que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva; que el Sr. Miguel González, en adelante denominado el querellante, ha estado afiliado a la Unión y ha sido empleado de la Corporación Azucarera de Puerto Rico, h.n.c. Proyecto Coloso, en adelante denominada el Patrono; que el querellante ha estado cubierto por un convenio colectivo suscrito por el Patrono y la Federación vigente desde el 1ro. de enero de 1976 hasta el 31 de diciembre de 1978; que dicho convenio incluye una cláusula sobre

Comité de Ajuste (Artículo VII); que el 17 de mayo de 1978, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo discriminatoria e ilegalmente por razón de sus actividades gremiales; que en o desde el 17 de mayo de 1978 y en adelante, la Federación ha faltado a su deber de justa y adecuada representación al querellante al negarse a procesar en el Comité de Ajuste la queja surgida con motivo de su suspensión y al negarse a representarlo en forma alguna en su reclamación; que tal conducta constituye una violación al Artículo VII del convenio colectivo y una práctica ilícita del trabajo en violación al Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Basado en un segundo cargo radicado el 16 de julio de 1978, la Junta emitió querrela el 15 de enero de 1979. En ésta se alega sustancialmente que el Patrono es una empresa que se dedica al cultivo y explotación de la caña, y en dichas operaciones utiliza empleados; que el querellante ha sido empleado del Patrono y afiliado a la Federación; que el querellante ha estado cubierto por el convenio colectivo suscrito por el Patrono y la Federación, vigente desde el 1ro. de enero de 1976 hasta el 31 de diciembre de 1978; que en o desde el 17 de mayo de 1978, el Patrono discriminó y aún continúa discriminando con la tenencia de empleo del querellante al suspenderlo de empleo y sueldo por razón de sus actividades gremiales; que mediante tal conducta y mediante otra conducta el Patrono ha intervenido, restringido y ejercido coerción o ha intentado intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley; que tal conducta constituye una violación al Artículo 8, Sección 1, Inciso (a) y (c) de la Ley.

El 18 de enero de 1979, la Junta resolvió consolidar ambos casos a los fines de audiencia y Decisión.

Copia del cargo, querrela, aviso de audiencia y orden de consolidación fueron notificados, en sus respectivos casos, tanto al Patrono como a la Federación.

El 2 de febrero de 1979, 1/ el Patrono radicó su Contestación a la Querrela admitiendo lo alegado con las siguientes excepciones: (1) negó que en o desde el 17 de mayo de 1978 hubiese discriminado con la tenencia de empleo del querellante al suspenderlo de empleo y sueldo por actividades gremiales; (2) que incurriera en conducta ilegal.

El 9 de febrero, en el Salón de Sesiones de la Asamblea Municipal, Casa Alcaldía de Aguadilla, la representación legal de la Federación planteó ante el Oficial Examinador que debería traerse al procedimiento a una parte indispensable, la Unión de Trabajadores de Factoría, Talleres, Vías y Obras de Central Coloso, en adelante denominada la Unión. Se suspendieron los procedimientos a los fines de que la División Legal notificara una querrela enmendada en el caso CA-5930. Dicha querrela fue emitida el 14 de febrero y notificada a la Federación y a la Local el 20 y 23 de febrero, respectivamente.

La audiencia se llevó a cabo el 9 de marzo, en el mismo lugar ante el Oficial Examinador, Lcdo. Juan Antonio Navarro, quien fuera designado por el Presidente.

La querrela en el caso CA-5930 fue notificada a la Federación el 23 de enero. Para el 9 de febrero, todavía no había contestado la misma. Para la fecha de la vista, ni la Federación ni la Local habían radicado contestación a la querrela enmendada. Basándose en lo mencionado, la División Legal solicitó del Oficial Examinador que diera por admitidas las alegaciones en el caso contra la Federación y la Local quien accedió a ello por entender que si bien existe una tendencia favoreciendo que los pleitos se ventilen en sus méritos, 2/ no debemos seguir dicha norma en este caso ya que en dos ocasiones la Federación, y en una ocasión la Local, hicieron caso omiso de las disposiciones del Reglamento Núm. 2 de la Junta en relación a la contestación a la querrela.

1/ En adelante toda fecha es del año 1979 hasta donde indiquemos lo contrario.

2/ Graficart Corp. vs. Junta 97 DPR 473 (1969). Véase J.R.T. vs. Missy Mfg. Corp. 99 DPR 805 (1971), a las págs. 810-812.

El Oficial Examinador radicó su Informe el 8 de junio de 1979 el cual no fue excepcionado por ninguna de las partes.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador y por la presente las confirma por entender que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Luego de considerar el expediente completo del caso con la evidencia oral y documental sometida, la Junta adopta las Conclusiones de Hecho del Oficial Examinador concurriendo y modificando su análisis y recomendaciones y emite las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Corporación Azucarera de P. R., h.n.c. Proyecto Coloso, es una agencia gubernamental que administra el cultivo, siembra, corte, recolección y molienda de caña de azúcar, y en dichas operaciones de negocio, utiliza empleados. 3/

II.- La Unión:

La Federación Libre de los Trabajadores de Puerto Rico y su Unión Local de Trabajadores de Factoría, Talleres, Vías y Obras de Central Coloso, son organizaciones que se dedican a organizar y representar empleados del Patrono a los fines de la negociación colectiva. 4/

III.- El Convenio Colectivo:

Desde el lro. de enero de 1976 hasta el 31 de diciembre de 1978, 5/ estuvo vigente un convenio colectivo entre la Federación, la Local y el Patrono.

El Artículo VII del Convenio Colectivo disponía:

"ARTICULO VII

COMITE DE AJUSTE

Por el presente se crea un Comité de Ajuste, integrado por dos (2) miembros designados por la CORPORACION y dos (2) miembros en representación de la UNION. Ante este comité podrán apelarse las querellas que surjan, si no pudieren ser resueltas por los representantes de la CORPORACION y de la UNION en cada sitio de trabajo. Este comité tendrá plena autorización para resolver por mayoría y previa la correspondiente investigación, todos los casos que se traigan a su consideración. Si este comité no pudiere ponerse de acuerdo, designará por unanimidad un quinto miembro y la decisión por mayoría de este comité así constituido será obligatoria para todas las partes. El comité tendrá

3/ Admitido por el Patrono.

4/ Esto fue expresamente admitido en el caso del Patrono e implícitamente admitido en el caso CA-5930.

plenos poderes para resolver cualquier diferencia de interpretación sobre el verdadero espíritu y letra del convenio, pero no podrá variarlo o modificarlo."

El Artículo XXII del convenio colectivo disponía:

"ARTICULO XXII

VIGENCIA DEL CONVENIO

Este convenio estará en vigor desde el 1ro. de enero de 1976, hasta el 31 de diciembre de 1978, rigiendo automáticamente durante el año 1979, a menos que cualquiera de las partes contratantes notifique a la otra por escrito, su deseo de modificarlo en cualquier fecha del mes de noviembre de 1978.

VI.- El Código de Disciplina:

El 22 de marzo de 1978 el Patrono promulgó un Código de Disciplina aplicable al personal unionado y regular de campo que, en lo pertinente, lee como sigue: 6/

"OFENSA Solicitar donativos, vender o comprar artículos y servicios y distribuir literatura en terrenos de la empresa sin la debida autorización.	P R I M E R A		S E G U N D A		T E R C E R	
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
	Amo-	5	3	10		
	nes-	días	días	días		
	ta-					
	ción					

V.- El Empleado:

Durante 1978, el querellante fue empleado del Patrono desempeñándose como Ayudante de Carpintero, estuvo afiliado a la Federación y a la Local, y cubierto por el convenio colectivo vigente entre aquel y éstas; su semana laborable comenzaba los miércoles y concluía los domingos, siendo sus días libres lunes y martes. 7/ El querellante no sabía leer ni escribir. 8/

6/ Exhibit 3 del patrono.

7/ T. O. págs. 14, 28

8/ T. O. pág. 11

VI.- La Suspensión del Sr. Miguel González:

El lunes, 15 de mayo de 1978, el querellante recibió del compañero empleado Eulalio Avilés, simpatizante de la Confederación Laborista de Puerto Rico, que es una organización que representa obreros a los fines de la negociación colectiva, una literatura que debería distribuir entre el personal unionado de factoría y talleres de la Central Coloso (fase fabril). 9/
El escrito leía como sigue: 10/

"C A R T A C I R C U L A R

A LOS COMPAÑEROS DE CENTRAL COLOSO

Apreciados Compañeros y Amigos:

Te saluda la CONFEDERACION LABORISTA DE PUERTO RICO através de su Comité Ejecutivo y del Comité Timón que se ha organizado entre ustedes para conseguir que a ustedes se le respeten sus derechos tanto por la Unión existente y se le cumpla con el Convenio Colectivo por el Patrono y para condenar el concubinato que pueda existir entre la Unión y la Administración Gerencial.

Queremos destacar un punto esencialísimo en esta hoja suelta y es la política negativa que han querido introducir a ustedes en cuanto al convenio firmado entre la CONFEDERACION LABORISTA DE PUERTO RICO, la Unión Oficina y Campo y el Patrono de Central Coloso. Sin lugar a dudas es la primera vez que una Central Azucarera tiene un Convenio como Dios manda favoreciendo a un grupo de trabajadores.

Todos sabemos que durante la vigencia de un Convenio Colectivo los empleados no pueden irse a la huelga porque esto está implícito en las leyes que regulan el trabajo en Puerto Rico. Mientras la CONFEDERACION LABORISTA DE PUERTO RICO se compromete a no hacer huelga y a canalizar toda controversia, disputa, demanda o reclamo através del Comité de Quejas y Agravios o de los Tribunales existentes como foro adecuado, el Patrono por otro lado se compromete a no producir un cierre ni parcial ni total. Este Patrono en la actualidad tiene que sostener a estos trabajadores por la vigencia de este Convenio por esta cláusula firmada entre las partes.

Más sin embargo, ustedes los compañeros de la Central, debido a que no tienen una Cláusula de esta naturaleza, el Patrono legalmente podrá cerrar cuando a él así le convenga sin la obligación de rendirle cuentas a nadie.

Sabemos que ustedes son trabajadores duchos, tienen un gran conocimiento de lo que son sus derechos, y si esto sucediera no se lo vamos a permitir al Patrono, pero la situación real es la que le señalamos.

9/ T. O. págs. 11, 23, 29. El récord incluye evidencia controvertida de si la distribución se llevó a cabo el lunes 15 ó 22 de mayo de 1978. No creemos necesario resolver este conflicto. 10/ Exhibit 2 de la Junta.

En un próximo boletín le seguiremos informando. No se dejen engañar por quien sabe menos que ustedes. Manténganse alerta defendiendo lo que es de ustedes, que la CONFEDERACION estará de frente para darlos a respetar.

RECUERDA SOMOS TU TRINCHERA Y SOLO EL PUEBLO
SALVA AL PUEBLO

Fraternalmente,

COMITE TIMON

y

CONFEDERACION LABORISTA DE PUERTO RICO"

Al día siguiente, 16 de mayo, el querellante se situó en la parte exterior del portón que dá acceso a las facilidades de la Central y entregó el material al personal de factoría y talleres desde las 12:00 M. D. hasta la 1:00 P. M., según éste salió a y regresaba de su hora de alimentos. 11/ El lugar específico donde el querellante llevó a cabo dicha actividad era una vía pública, ramal de la carretera estatal P. R. - 418 .12/

El miércoles 17 de mayo, el querellante fue a trabajar pero el listero le informó que estaba suspendido de empleo y sueldo al entregarle la siguiente carta: 13/

"Sr. Miguel González
Aguada, Puerto Rico

No. Patronal

Por la presente se le notifica que usted ha incurrido en la siguiente falta:

Distribuyó usted literatura sin la debida autorización.

Período de prueba 1 año.

Siendo esta la 1ra. vez que Ud. viola las disposiciones de esta agencia, nos vemos obligados a proceder con la siguiente acción disciplinaria:

Queda usted suspendido de empleo y sueldo por un período de 5 días comenzando el día 24 de mayo hasta el 28 de mayo.

(Fdo.)

Supervisor

CC: ORIGINAL
DUPLICADO
TRIPLICADO
CUADRUPLICADO

- EMPLEADO
- OFICINA DE PERSONAL O RELACIONES
- DEPARTAMENTO
- UNION"

11/ T. O. págs. 14, 28, 30.

12/ T. O. pág. 46. Tomamos conocimiento de que la ramal de la carretera P. R. - 418 atraviesa terrenos propiedad de la Central Coloso en Aguada, siendo la vía pública que dá acceso a dicha Central desde la carretera P. R. - 2.

13/ Exhibit 4 de la Junta. T. O. págs. 25, 33.

Al conocer de la suspensión, el querellante recurrió al Sr. Félix Ruiz, compañero de trabajo, y juntos visitaron al Sr. Román Vélez Mangual, oficial de la Confederación Laborista. Este último instó al querellante a que planteara el asunto al presidente de la Federación, Sr. Onás Miranda. 14/

El jueves 18 el querellante acudió al señor Miranda, quien lo citó para la mañana del próximo día en la Central.

El viernes, 19, Miguel González se personó a las oficinas de Coloso a eso de las 8:30 A. M. Allí participó en una reunión en la cual estaban presentes, entre otros, los señores Zayas y Gonzalo, representando al Patrono; Onás Miranda y Chaparro, en representación de la Federación. Además, se encontraba el Sr. Eulalio Avilés.

Después de sugerir infructuosamente que el señor Avilés se responsabilizara por la violación de la regla que prohíbe distribución de literatura, los representantes del Patrono ofrecieron reducir la suspensión del querellante a dos días y medio sin paga. El querellante no aceptó a pesar de que los representantes de la Federación sí. 15/

VII.- Las Actividades de la Central Coloso:

Durante abril y mayo (1978) la Central operó las veinticuatro horas del día concluyendo la molienda el 27 de mayo. 16/

Durante las horas del día del martes, 16 de mayo de 1978, una gran parte del personal de factoría y talleres de la Central Coloso trabajó desde las 7:00 A. M. hasta las 12:00 M. D. y de 1:00 á 4:00 P. M. 17/ Otro grupo trabajó de 6:00 A. M. á 2:00 P. M. 18/ Ciertos empleados de maquinaria en el área fuera del portón que dá acceso a la fábrica trabajaron inclusive de 12:00 M. D. á 1:00 P. M. 19/

VIII.- El Caso P-3353:

El 2 de octubre de 1978 la Confederación Laborista de P. R. radicó una Petición Para Investigación y Certificación de Representante alegando que se había suscitado una controversia de representación en la siguiente unidad apropiada de negociación colectiva:

-
- 14/ T. O. págs. 35, 36.
15/ T. O. págs. 15-16, 36-37.
16/ T. O. págs. 19, 26.
17/ T. O. pág. 28.
18/ T. O. pág. 29.
19/ T. O. págs. 27, 29, 31.

"Todos los trabajadores que utiliza el patrono en su factoría y talleres de la Central Coloso en Aguada, Puerto Rico."

Como resultado, se celebraron elecciones y la Confederación peticionaria quedó certificada como representante exclusiva de los empleados en dicha unidad. 20/

A N A L I S I S

Parte I.- La jurisdicción de la Junta:

La norma general es que cuando en un convenio colectivo se ha acordado resolver las controversias sobre interpretación o aplicación por medio de un procedimiento de quejas y agravios, es éste y no la Junta el foro donde deben ventilarse. 21/ Como casi siempre, se dan excepciones. 22/

El convenio colectivo entre la querellada y la Unión incluía un procedimiento para resolver controversias. 23/ Siguiendo la doctrina sobre agotamiento de recursos, esta cláusula contractual privaría de jurisdicción a la Junta para ventilar si se incurrió en la práctica ilícita del trabajo definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley. Pero la querella aquí (CA-5931) imputa las prácticas ilícitas del trabajo definidas en los Incisos (a) y (c), no el (f). Lo anterior constituye uno de los fundamentos para concluir que la Junta tiene jurisdicción; veamos otro fundamento.

Aquí se alega una violación de un derecho que confiere la Ley, no el convenio colectivo. Aún si emanara del convenio y se alegara una violación a éste, la Junta, en un caso de excepción, asumiría jurisdicción para ventilar la alegada violación del contrato. 24/ A estos efectos dispone la Ley, en su Artículo 7, Inciso (a): 25/

20/ Hemos tomado conocimiento oficial del caso JRT - P-3353.

21/ San Juan Mercantile Corp. vs. Junta 104 DPR 86 (1974).
Ceferino Pérez vs. AFF 87 DPR 118 (1963)

22/ A.C.A.A. vs. Junta 25 CA 1978, y casos allí citados.

23/ Véase Artículo VII del convenio colectivo. Exhibit 1 de la Junta.

24/ Véase escolio 2.

25/ 29 LPRA sec. 68 (a).

"Facultad de la Junta para Evitar Prácticas Ilicitas de Trabajo y Llevar a Cabo Investigaciones." (a) La Junta tendrá facultad, según se dispone más adelante en la presente, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención." (Subrayado nuestro).

Conforme a las alegaciones, el Patrono suspendió al querellante por distribuir literatura. La distribución de material a favor o en contra de una organización obrera, o haciendo conocer su opinión sobre asuntos obrero-patronales, es uno de los derechos conferidos a todo empleado por el Artículo 4. Este derecho constituye uno de los cimientos de todo el andamiaje del derecho de relaciones obrero-patronales por lo que resulta de sumo interés público. La Junta viene obligada a vindicar este interés público. Por lo anterior concluimos que la Junta tiene jurisdicción.

Parte II. - La Actividad Protegida:

La "carta circular" que distribuyó el querellante tenía el propósito, entre otros, de informar a los empleados de factoría y talleres el por qué la Confederación Laborista de Puerto Rico renunció a la huelga en el convenio colectivo que, junto a su afiliada, Unión de Oficina y Campo, firmó con la Central Coloso, y que cubría a los empleados de oficina y campo. Como es de suponerse esta información no se dió en un vacío; veamos.

El convenio colectivo entre la Federación y el Patrono, el cual cubría al personal de factoría y talleres, venció el 31 de diciembre de 1978. Cuando el querellante distribuyó la "carta circular" sólo faltaban doce días para concluir la zafra de 1978. 26/ De otra parte, en octubre de 1978 la Confederación radicó una Petición Para que se Investigue y Certifique Representante en esta agencia y logró la certificación como la representante exclusiva de los empleados de factoría. De lo anterior, cabe inferir que para la fecha de los hechos, mayo de 1978, la Confederación ya tenía interés en lograr la representación de dichos empleados. Esta representación podía lograrse obteniendo

26/ El querellante llevó a cabo su actividad el 15 de mayo. La evidencia oral prueba que la molienda terminó el 27 de mayo.
TO pág. 49.

el respaldo de los empleados, meta más probable de alcanzar dejando conocer - en su opinión - los buenos convenios colectivos que negociaba.

La Ley, en su Artículo 4, dispone: 27/

"Los empleados tienen derecho, entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua." (Subrayado nuestro).

Sin duda, la actividad que llevó a cabo el querellante constituye una ayuda a una organización obrera. Siendo así, concluimos que estaba protegida por el Artículo 4 de la Ley.

Parte III.- El Derecho del Patrono de Promulgar Reglas de Disciplina (CA-5931):

Antes de determinar si se incurrió en práctica ilícita veamos la regla de disciplina por cuya alegada violación se despidió al querellante. 28/

Hemos mencionado que los empleados tienen derecho a ayudar a una organización obrera. De otra parte, todo patrono tiene derecho a promulgar y poner en vigor reglas dirigidas a mantener la disciplina y producción en su planta. 29/ Como ocurre frecuentemente los derechos confligen y es necesario armonizar los intereses. Examinemos la jurisprudencia en torno al conflicto entre los referidos derechos.

En Republic Aviation Corp. vs. N. L. R. B. 30/ el Tribunal Supremo Federal confirmó ciertas decisiones de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo que establecían presunciones relevantes a nuestro caso. Estas presunciones son las siguientes
a) un patrono puede promulgar y poner en vigor reglas prohibiendo toda sollicitación, incluyendo de uniones, en su propiedad durante tiempo laborable; una regla como ésta se presumirá legal

27/ 29 LPRA sec. 65.

28/ Aún cuando en su Contestación a la Querrela no lo alegó responsivamente, la querellada sostiene que suspendió legalmente al querellante por violar una regla de su Código de Disciplina.

29/ Republic Aviation Corp. vs. NLRB, infra.

30/ 324 U. S. 793, 16 LRRM 620 (1945).

a menos que se pruebe que fue adoptada con un propósito discriminatorio, b) el patrono no puede promulgar y poner en vigor reglas prohibiendo toda sollicitación incluyendo de uniones (union sollicitation) en su propiedad en tiempo no-laborables; de promulgarla, se presumirá que constituye un impedimento irrazonable al derecho de organización y, por tanto, discriminatorio, a menos que pruebe circunstancias especiales que hacen necesaria la regla para mantener la producción y/o disciplina. 31/

En la decisión de Stoddard -Quirk Mfg. Co. 32/ la Junta Nacional estableció una distinción entre la sollicitación y la distribución de literatura o propaganda escrita.

31/ En Republic Aviation Corp. el Tribunal cita con aprobación la decisión de la Junta Nacional en el caso de In The Payton Packing Company 49 NLRB 828, 12 LRR 183. Véase, 16 LRRM, a la pág. 625, escolio 10, donde se cita lo siguiente:

"The Act, of course, does not prevent an employer from making and enforcing reasonable rules covering the conduct of employees on company time. Working time is for work. It is therefore within the province of an employer to promulgate and enforce a rule prohibiting union sollicitation during working hours. Such a rule must be presumed to be valid in the absence of evidence that it was adopted for a discriminatory purpose. It is no less true that time outside working hours, whether before or after work, or during luncheon or rest periods, is an employee's time to use as he wishes without unreasonable restraint, although the employee is on company property. It is therefore not within the province of an employer to promulgate and enforce a rule prohibiting union sollicitation by an employee outside of working hours, although on company property. Such a rule must be presumed to be an unreasonable impediment to self-organization and therefore discriminatory in the absence of evidence that special circumstances make the rule necessary in order to maintain production of discipline."

En Republic Aviation Corp., supra, el Tribunal aprobó la orden de cese y desista emitida por la Junta Nacional la cual incluía como acción afirmativa la rescisión de la regla de conducta del patrono.

32/ 138 NLRB 615 No. 75; 51 LRRM 1110 (1962)

La Junta dijo allí lo siguiente: 33/

"To sum up, we believe that to effectuate organizational rights through the medium or oral solicitation, the right of employees to solicit on plant premises must be afforded subject only to the restriction that it be on non-working time. However, because distribution of literature is a different technique and poses different problems both from the point of view of the employees and from the point of view of management, we believe organizational rights in that regard require only that employees have access to nonworking areas of the plant premises. 34/

Las presunciones establecidas en Republic y ampliadas en Stoddard pueden resumirse como sigue:

a) Solicitud:

El patrono tiene derecho a promulgar y poner en vigor una regla de disciplina que prohíba toda solicitud a sus empleados mientras se encuentran en terrenos de la empresa en tiempo laborable; esta regla tiene una presunción de validez. Ahora, en lo relativo a la prohibición de la solicitud durante tiempo no-laborable, la regla se presumirá nula a menos que el patrono pruebe que existen circunstancias especiales que hacen necesario que se prohíba la solicitud a los empleados mientras se encuentren en tiempo no-laborable en terrenos de la empresa. 35/

b) Distribución de Literatura:

El patrono tiene derecho a promulgar y poner en ejecución una regla de disciplina que prohíba a sus empleados distribuir literatura mientras se encuentren en terrenos de la empresa en tiempo laborable; esta regla tiene una presunción de validez.

33/ 51 LRRM, a las págs. 1113-1114.

La Regla de disciplina en Stoddard-Quirk Mfg. Co. leía:
"Unauthorized distribution of literature of any description on company premises is strictly forbidden."

34/ Stoddard distingue la distribución de literatura ya que este tipo de actividad presenta al menos un problema que no presenta la solicitud; este es el de desperdicios sólidos en la planta.

35/ Cuando se trata de solicitud, lo relevante es el tiempo en que se lleva a cabo, laborable o no-laborable, no el área donde se lleva a cabo.

El patrono tiene derecho a promulgar y poner en vigor una regla de disciplina que prohíba a sus empleados distribuir literatura mientras se encuentran en tiempo no-laborable en áreas laborables en terrenos de la empresa; esta regla también se presume válida.

La norma cambia, sin embargo, cuando el patrono promulga y pone en vigor una regla de disciplina que prohíbe a sus empleados distribuir literatura mientras se encuentren en tiempo no-laborable en áreas no-laborables en terrenos de la empresa. Esta regla tiene una presunción de nulidad y será entonces el patrono quien tiene el peso de probar que promulgó dicha regla debido a circunstancias especiales que lo ameritaban. 36/ Vemos pues, que a diferencia de la solicitud sindical, la validez de las reglas prohibiendo la distribución de literatura está relacionada no sólo al tiempo sino al lugar donde se lleva a cabo dicha actividad. Veamos primero el tiempo en que el querellante llevó a cabo la distribución y luego veremos el lugar.

a) Tiempo:

El querellante, empleado de la Central 37/ distribuyó un martes una "carta circular" que constituye literatura, no solicitud sindical. Aquel día era uno de los dos libres a los cuales tenía derecho semanalmente por lo que se encontraba en su tiempo no-laborable. La distribución se realizó entre el personal de factoría y talleres más o menos entre las 12:00 del mediodía y la 1:00 P. M., es decir, durante la hora de alimentos de éstos.

Concluimos que la distribución se llevó a cabo en tiempo no-laborable.

b) Localización:

El récord incluye testimonio a los efectos de que el querellante se situó en la parte exterior del portón que dá acceso a la fabrica de la Central Coloso.

36/ En Eastex, Inc. vs. NLRB 98 LRRM 2717 (1978) y Bethlehem Israel Hospital vs. NLRB 98 LRRM 2727 (1978) el Tribunal Supremo de E. U. A. confirmó estas reglas.

37/ Enfatizamos que se trata de un empleado de la querellada y no de un extraño.

El récord revela lo siguiente: 38/

"OFICIAL EXAMINADOR:

...testigo, yo quiero que usted me describa el lugar específico donde usted estaba repartiendo el material el día que dice usted que estaba repartiendo.

P. El lugar donde usted estaba, ¿es propiedad de la Corporación Azucarera?

R. Todo es propiedad aquello.

P. Dónde usted estaba, usted mencionaba una carretera, una vía pública...

R. Cuando nosotros vinimos lo menos para el trabajo, aliniamos los carros en un parque que hay y pasamos la carretera para ir a trabajar. Es una carretera pública.

P. Y no dice usted que es propiedad de la Corporación Azucarera.

R. De la Corporación Azucarera no puede ser.

P. El lugar donde usted estaba repartiendo, ¿es propiedad pública o de la Corporación Azucarera de alguna otra persona?

R. Es carretera pública.

P. ¿Conoce el nombre de la carretera?

R. No, señor.

.....
LIC. VELAZ

Testigo, le estamos enseñando un dibujo preparado por el señor, el Ing. Rodríguez, Gonzalo Rodríguez, donde se pretende hacer una descripción de las facilidades físicas del área del portón y demás en Central Coloso en Aguadilla... dígame si usted entiende que el dibujo se adapta a lo que usted entiende en el área...

R. Seguramente.

P. Bien. Testigo, dígame...allá para mayo de 1978, ¿cuál era la ruta que seguían los trabajadores que salían a almorzar ese día que usted estaba repartiendo las hojas al salir del portón?

R. Salían del portón y cogían el espacio este de frente que hay...

P. De oeste a este saliendo del portón directamente hacia la carretera. ¿y dónde estaba usted? Específicamente.

R. A la orilla del portón. Parado allí cuando el personal sale.

P. Parado a la orilla del portón. ¿Dónde repartió la primera hoja?

R. Ante la carretera.

P. Al otro lado de la carretera.

R. Al otro lado de la carretera.

P. ¿Luego?

R. Caminé lo menos hasta el lado del portón.

P. y ahí fue que repartió.

OFICIAL EXAMINADOR

El testigo se refiere a una vía pública, ¿se puede estipular?

LIC. BENITO

Se puede estipular.

LIC. VELAZ

Sí.

OFICIAL EXAMINADOR

Queda estipulado que la carretera a la cual se refiere el testigo es una vía pública del Estado Libre Asociado de P. R.

LIC. BENITO

Una aclaración, es una vía pública que atraviesa la propiedad de la Central.

LIC. VELAZ

¿Existe alguna verja entre el terreno de la Central y la carretera?

R. No, la cerca está donde está el portón, más ninguna.
(Énfasis Suplido).

La prueba establece que el querellante distribuyó literatura en una vía pública.

IV. - La Regla de Disciplina de la Central Coloso

La jurisprudencia establece que el patrono puede promulgar reglas de disciplina que prohíben la distribución de literatura aún en tiempo no-laborable si se lleva a cabo en áreas laborables en terrenos de la empresa.

La regla de disciplina por cuya supuesta violación se suspendió al querellante es una sumamente amplia mediante la cual el patrono prohíbe la distribución de literatura de cualquier clase sin distinción de hora o lugar dentro de los terrenos de la empresa, a menos que se obtenga autorización previa del mismo.

En este caso, el patrono no demostró la existencia de circunstancias especiales que ameritaran la prohibición establecida. En su consecuencia, la regla de disciplina pertinente a este caso es ilegal y la suspensión efectuada al amparo de la misma constituye una intervención con el derecho del empleado a participar en una actividad protegida por el Artículo 4 de la Ley.

La suspensión injustificada del querellante al estar envuelto en una actividad protegida intentó desalentar la matrícula en la Confederación y alentarla en la Federación. Siendo la actividad conocida por el patrono, éste incurrió en violación al Artículo 8 (1)(c) de la Ley.

Aún en el supuesto de que la regla fuera válida la suspensión también sería injustificada toda vez que la actividad se llevó a cabo en tiempo no-laborable en una vía pública.

Parte V.- El Caso Núm. CA-5930:

El querellante fue suspendido y en lugar de recurrir a su representante, Federación Libre de Trabajadores, acudió al señor Vélez Mangual, quien, como hemos mencionado, era un oficial de una organización que no era su representante. Independientemente de si el querellante hacía campaña a favor de la Federación o a favor de la Confederación, debió acudir a su representante y no a una entidad que en aquellos momentos no era la incumbente en la unidad apropiada. No fue hasta un día después que acudió a su representante y éste atendió la queja representándolo en la reunión celebrada entre las partes. La evidencia oral incontrovertida demuestra que el querellante no demostró interés en continuar luchando su caso a través de los mecanismos que provee el convenio colectivo. Sobre esto declaró el señor Luis E. Medina: 39/

39/ Representante de la Unión de Trabajadores de Factoría, Talleres, Vías y Obras de la Central Coloso, afiliada a la AFL-CIO (Afiliada a la Federación Libre de los Trabajadores de P. R.)

"Quisiera que quedara establecido que la unión lo representó en la forma en que permitió el compañero fuera representado... entendemos que menospreció el Comité de Ajuste y que tan es así que no ha hecho nada para que se continuara llevando el caso porque lo que estuvo de acuerdo la no fue la suspensión, sino en que se reintegrara a su trabajo pagándole aquel día completo y continuar luchando para que le pagaran el resto, llevándolo por los canales que nosotros tenemos para continuar defendiéndolo, según nos provee el convenio colectivo. Pero el compañero renunció a ese derecho en forma tal que no nos autorizó a continuar llevando el caso." 40/

Del testimonio del querellante surge lo siguiente:

(señor Medina) "P. Alguien intervino con usted para que le bajaran esos 5 días?

R. En la reunión de la asamblea, que me bajaron 2 días y medio.

P. Cuando el patrono le ofreció dos días y medio, ¿qué hizo usted?

R. No estuve de acuerdo.

P. ¿Sabe usted...se acuerda usted la palabra que me contestó cuando le dije que iba a seguir dialogando con el patrono a ver si le pagaba los 5 días?

R. Yo no me acuerdo." 41/

.....
(Sr. Benito, representante del Patrono)

P. ¿En algún momento se le ha solicitado al patrono proseguir con los procedimientos establecidos en el convenio colectivo para solucionar controversias que surgen de la administración del convenio?

R.

P. ¿Usted se lo ha pedido al patrono a través de la unión?

R. No." 42/

Concluimos que la Unión querellada no violó el Artículo VII del convenio colectivo por el cual incurrió en la práctica ilícita que se le imputa.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. - El Patrono:

La Corporación Azucarera de P. R., h. n. c. Central Coloso es un "patrono" en el significado del término en el Artículo 2, Sección (2) de la Ley.

II. - La Organización Obrera:

La Federación Libre de los Trabajadores de Puerto Rico y su Unión de Trabajadores de Factoría, Talleres, Vías y Obras de Central Coloso es una "organización obrera" en el significado de la frase en el Artículo 2, Sección (10) de la Ley.

III. - La Práctica Ilícita del Trabajo:

Al suspender al querellante por éste haber distribuido literatura sindical en una vía pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el Patrono incurrió en las prácticas ilícitas del trabajo definidas en el Artículo 8, Sección (1), Incisos (a) y (c) de la Ley.

La Federación representó al querellante una vez éste presentó a aquella la queja sobre suspensión de empleo. Por lo tanto, no violó el convenio colectivo y no incurrió en violación al Artículo 8 (2) (a) de la Ley. En consecuencia, se destima la querrela en el CA-5930.

En base a las anteriores Conclusiones de Hecho y de Derecho, la Junta emite la siguiente,

O R D E N

La Corporación Azucarera de Puerto Rico, H. N. C. Central Coloso, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de:

- a) Suspender empleados que se encuentran distribuyendo literatura sindical en horas no laborables en lugares fuera de su propiedad tal como lo es una vía pública del Estado.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

- a) Pagar al señor Miguel González los salarios que debió devengar durante los días laborables que estuvo suspendido y una cantidad igual en concepto de doble penalidad.

- b) Concederle todos aquellos beneficios que, de no ser por su suspensión, habría recibido y/o acumulado.
- c) Eliminar del expediente del señor Miguel González todo lo relacionado con este caso.
- d) Eliminar del Código de Disciplina la regla mediante la cual se suspendió al querellante en tanto en cuanto prohíbe la distribución de literatura sindical en horas no-laborables en terrenos no-laborables de la empresa.
- e) 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 regularmente se ordena fijar en estos casos.
- f) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Decisión y Orden las providencias que han tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de agosto de 1979.

(Fdo.) Lic. Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo.) Lic. Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado



JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

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, la Corporación Azucarera de P. R., H.N.C. Central Coloso, todos nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales, Notificamos a Nuestros Empleados que:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos de la Ley o desalentaremos o intentaremos desalentar a la Federación Libre de los Trabajadores de Puerto Rico o cualquier organización obrera de nuestros empleados mediante la suspensión de empleados que se encuentren distribuyendo literatura sindical en horas no laborables en lugares fuera de nuestra propiedad, tal como lo es una vía pública del Estado.

NOSOTROS, en manera alguna intervendremos con o restringiremos o ejerceremos coerción sobre o intentaremos intervenir o restringir o ejercer coerción sobre nuestros empleados en el ejercicio de los derechos que le ofrece la Ley.

NOSOTROS, pagaremos al Sr. Miguel González los salarios que debió devengar durante los días laborables que estuvo suspendido y una cantidad igual de doble penalidad. Le concederemos todos aquellos beneficios que de no ser por su suspensión habría recibido y/o acumulado. Eliminaremos de su expediente todo lo relacionado con este caso.

NOSOTROS, eliminaremos del código de disciplina la regla mediante la cual se suspendió el querellante en tanto en cuanto prohíbe la distribución de literatura sindical en horas no laborables en terrenos no laborables de la empresa.

CORPORACION AZUCARERA DE P. R., H.N.C.
CENTRAL COLOZO

Por:

Representante

Título

Fecha: _____

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.