

Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905

EN LOS CASOS DE: *

SEA LAND SERVICE, INC. *

- y - * CASO NUM. CA-5521

FELIPE SALICRUP HERNANDEZ *

-----*

MARITIME TRANSPORTATION MANAGEMENT, *

INC. OF PUERTO RICO Y/O AUTORIDAD *

DE LAS NAVIERAS DE PUERTO RICO *

- y - * CASO NUM. CA-5522

FELIPE SALICRUP HERNANDEZ *

-----*

ASOCIACION INTERNACIONAL DE *

ESTIBADORES , LOCAL 1575, AFL-CIO *

- y - * CASO NUM. CA-5541

FELIPE SALICRUP HERNANDEZ * D-800

-----*

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Reinaldo Ramos Collazo
Por la Sea Land

Lic. Agustín Collazo Mojica
Por Puerto Rico Maritime
Management, Inc.

Sr. Felipe Salicrup Hernández
Querellante

Lic. Federico Díaz Ortíz
Por la División Legal

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 9 de abril de 1976, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela contra Sea Land Service, Inc. el 20 de septiembre de 1977. En ésta se alega sustancialmente que Sea Land Service, Inc., en adelante denominada Sea Land, se dedica a la operación de carga, descarga y actividades relacionadas de barcos mecanizados y en dichas operaciones utiliza empleados; que allá para el 13 de diciembre de 1972, el Sr. Felipe Salicrup Hernández, en adelante denominado el querellante, trabajaba y hasta la fecha trabaja para Sea Land, estando

afiliado a la Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, en adelante denominada la Asociación; que a partir del 13 de diciembre de 1972, las relaciones obrero-patronales entre Sea Land y la Asociación se regían por un Memorandum de Acuerdo suscrito por ambas partes en aquella fecha el cual incluía, entre otras, disposiciones sobre BARCOS REMOLQUE (Artículo II) y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO (sección XIII) (se cita en la querella); que las relaciones obrero-patronales entre Sea-Land y la Asociación se rigen por un convenio colectivo suscrito el 14 de marzo de 1975; que dicho convenio incluye, entre otros, el Artículo VI, Sección 31 (Condiciones Generales) (se cita en la querella); que desde el 13 de diciembre de 1972, Sea Land ha estado pagando el sueldo en efectivo al querellante sin hacer el desglose correspondiente conforme las disposiciones contractuales antes citadas constituyendo dicha conducta una práctica ilícita de trabajo, según se define en el Artículo 8, Sección 1, inciso "f", de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Basado en un cargo radicado el 27 de abril de 1976, la Junta expidió querella contra Maritime Transportation Management Inc. of Puerto Rico y/o Autoridad de las Navieras de Puerto Rico el 20 de septiembre de 1977. En ésta sustancialmente se alega que Puerto Rico Marine Management, Inc., en adelante denominada Marine,* se dedica a la operación de carga, descarga y actividades relacionadas de los barcos mecanizados en cuyas operaciones utiliza empleados; que allá para el 13 de diciembre de 1972,

* El Lic. Agustín Collazo Mojica compareció en representación de Puerto Rico Marine Management, Inc. y solicitó que se enmendara la querella en el caso CA-5522 a los efectos de que fuera su representada la querellada y no Maritime Transportation Management, Inc. y/o Autoridad de las Navieras de Puerto Rico.

el querellante trabajaba y hasta el presente trabaja para Marine y ha estado afiliado a la Asociación; que las relaciones obrero-patronales entre Marine y la Asociación se rigen por un convenio colectivo suscrito por ambas partes con vigencia desde el 14 de marzo de 1975 hasta el 30 de septiembre de 1977; que dicho convenio colectivo incluye una disposición sobre CONDICIONES GENERALES (Artículo VI, sección 31) (se cita en la querella); que desde el 14 de marzo de 1975 hasta el presente, Marine ha estado pagando el sueldo en efectivo al querellante sin hacer el desglose correspondiente conforme el antes citado artículo constituyendo la conducta anteriormente señalada una práctica ilícita de trabajo, según se define en el Artículo 8, sección 1, inciso (f), de la Ley.

Basado en un tercer cargo radicado el 4 de junio de 1976, la Junta expidió querella contra la Asociación el 20 de septiembre de 1977. En ésta se alega sustancialmente que la Asociación es una organización que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la contratación y negociación colectiva; que allá para el 13 de diciembre de 1972, el querellante trabajaba y hasta el presente trabaja para Sea-Land y Marine estando afiliado a la Asociación; que el querellante ha estado cubierto por varios convenios colectivos que se detallan en la querella los cuales incluyen una disposición sobre PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS (Artículo XV) (se cita en la querella); que desde el 13 de diciembre de 1972, hasta el presente, Sea Land y Marine han estado pagando a los obreros el sueldo en efectivo sin cumplir con las disposiciones contractuales a las cuales se obligaron; que desde el 13 de diciembre de 1972, la Asociación no ha representado debidamente al querellante al no hacer las gestiones encaminadas a que dichos patronos cumplan con dicha cláusula de los convenios colectivos; que la conducta anteriormente señalada constituye una práctica ilícita de trabajo, según se define en el Artículo 8, sección 2, inciso (a), de la Ley.

El 14 de octubre de 1977, la Junta consolidó los tres casos.

Copia del cargo, querrela, aviso de audiencia y orden de consolidación fueron debidamente notificados a Sea Land, Marine y la Asociación.

El 2 de noviembre del mismo año Sea Land radicó su Contestación a la Querrela negando todas las alegaciones en la misma. Como defensas afirmativas planteó que está cumpliendo con el Artículo VI, sección 31 del convenio colectivo; que la Junta carece de jurisdicción en este caso; que la querrela está prescrita en relación al período anterior y posterior al 14 de marzo de 1975; que la queja debió tramitarse a través del procedimiento de quejas y agravios incluido en el convenio colectivo y que los convenios colectivos a que se hace referencia en la querrela han vencido.

Ni Marine ni la Asociación radicaron contestación a la querrela. Esta última tampoco compareció a la audiencia. Su presidente estuvo presente el segundo día de vista como testigo citado por el Oficial Examinador.

La audiencia estuvo señalada para el 23 de noviembre de 1977, señalamiento que se dejó sin efecto a solicitud de Sea Land. Finalmente la audiencia comenzó el 2 de diciembre de 1977 y concluyó el 9 de enero de 1979.

Antes de concluir la audiencia Marine solicitó un término para radicar memorando antes del informe. Este término venció el 31 de enero de 1978, radicándose dicho escrito. Ninguna de las partes excepcionó el Informe del Oficial Examinador que fuera emitido el 18 de mayo de 1978.

La Junta ha examinado las resoluciones emitidas y no encontrando que se cometiera error perjudicial alguno, por la presente las confirma.

A base de la evidencia presentada así como de todos los documentos que forman el expediente completo de este caso la Junta adopta sustancialmente el Informe del Oficial Examinador modificándolo en parte y emite las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- Sea Land:

Sea Land Service, Inc. es una empresa dedicada a la transportación marítima de carga y en tales operaciones de negocio utiliza empleados. 1/

II.- Maritime:

Puerto Rico Marine Management, Inc. es una empresa que se dedica a la carga, descarga de barcos y en tales operaciones de negocio utiliza empleados. 2/

III.- La Asociación:

La Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO, es una organización que se dedica a representar empleados de Sea Land y Marine a los fines de la negociación y contratación colectiva. 3/

IV.- Los Convenios Colectivos:

El 13 de diciembre de 1972, Sea-Land y la Asociación suscribieron un convenio colectivo que cubrió a los empleados envueltos en este caso. El mismo estuvo en vigor hasta el 30 de septiembre de 1974. 4/

El Artículo III (Arbitraje) disponía como sigue:

"ARTICULO III

ARBITRAJE

1. Todos y cada uno de los miembros de la UNION incluidos en la Unidad Contratante, se comprometen a no suspender el trabajo ni parcial ni totalmente, por ninguna razón o motivo durante la vigencia de este Convenio, y en el caso de cualquier incidente, disputa o controversia que surja con la interpretación de cualquier cláusula o disposición de este Convenio, los trabajadores continuarán los trabajos y dichos incidentes, disputas o controversias deberán inmediatamente ser discutidas por el Representante autorizado o Delegado de la Unión directamente con el Gerente o Representante autorizado de la COMPANIA y no con los encargados de bodega (Hatch Tenders).

1/ Expresamente admitido en la audiencia.

2/ Expresamente admitido en la audiencia.

3/ Quedó admitido al no contestar la querrela. Véase Reglamento Núm. 2 de la Junta.

4/ Exhibit conjunto núm. 2 (CA-5521)

2. QUEJAS Y AGRAVIOS

Cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este Convenio y que no pueda ser resuelta dentro del período de 48 horas (sábados y domingos excluidos) de haber surgido, mediante negociaciones directas entre un Representante de la COMPAÑIA y otro de la UNION, será puesto por escrito y sometido por la parte interesada a la otra parte a más tardar el décimo día después del día en que surgió dicho incidente, disputa, reclamación o controversia. La parte que someta la querrela por escrito expondrá claramente la naturaleza de la misma designará a su Representante con quien la otra parte deberá discutir la querrela. La parte que reciba la querrela por escrito deberá inmediatamente nombrar a su Representante quien deberá reunirse con el representante de la otra parte y discutir la querrela en un esfuerzo por decidir la misma. Si no se llegara a un acuerdo satisfactorio dentro del término de cinco (5) días después de la primera reunión, en tal caso la querrela debe ser sometida por escrito al procedimiento de Arbitraje, con excepción de reclamaciones de salarios e interpretación de Leyes en que el empleado reclamante podrá acudir a los tribunales.

3. ARBITRAJE

Toda disputa que no pueda ser resuelta mediante el procedimiento de quejas y agravios, y cualquier disputa con respecto a la interpretación o alegada violación de cualquier disposición de este Convenio deberá ser sometida por escrito al procedimiento de Arbitraje. El comité de Arbitraje estará constituido por dos (2) Representantes de la COMPAÑIA y dos (2) Representantes de la UNION y por un Quinto Miembro designado por el Secretario del Trabajo o por la persona que él designe. El nombramiento de los representantes de las partes se hará dentro del período de 72 horas (excluyendo sábados y domingos) a partir del recibo del requerimiento escrito para arbitrar. La decisión podrá emitirse por el Comité de Arbitraje o por el Quinto Miembro, según lo acuerden las partes en cada caso. Dicha decisión será final y obligatoria para todas las partes y personas relacionadas con el caso.

4. ..."

El 14 de marzo de 1975, Sea Land y la Asociación suscribieron un convenio colectivo que cubrió a los empleados envueltos aquí. Este estaría vigente hasta el 30 de septiembre de 1977, y continuaría en vigor año tras año a menos que alguna de las partes notificara a la otra su interés de enmendarlo o modificarlo, en un plazo de sesenta días antes de la fecha

de vencimiento. 5/ El Artículo XV disponía un procedimiento para resolver agravios idéntico al que hemos citado anteriormente.

El 14 de marzo de 1975, Marine Management y la Asociación suscribieron un convenio colectivo vigente hasta igual fecha que el anterior. El Artículo XV disponía un procedimiento de quejas y agravios idéntico al citado. Este contrato cubrió a los empleados, querellantes aquí. 6/

Los tres convenios colectivos disponían en su Artículo VI. sección 31, (Condiciones Generales) como sigue: 7/

"31. La Compañía le pagará a los trabajadores cash en sobres timbrados con el nombre de la Compañía los cuales tendrán que ser iniciados por el pagador y contendrán la siguiente información: nombre del trabajador, su número de Seguro Social, número de chapa, número de horas regulares trabajadas, número de horas extras trabajadas, salario por hora, descuentos hechos, salario bruto, salario neto, nombre del barco y fecha."

V.- El Querellante y Sea Land:

Desde diciembre de 1972 hasta el presente, el querellante ha trabajado para Sea Land como estibador y ha estado afiliado a la Asociación, cubriéndole el convenio colectivo vigente entre aquella y ésta.

Al recibir los salarios en cada período de pago desde diciembre de 1972 hasta mediados de 1977, el querellante no recibió un desglose de las deducciones que le hacía Sea Land conforme lo establecía el Artículo VI, Sección 31 del convenio colectivo. 8/

Durante este último período, el querellante se quejó a funcionarios de Sea Land sobre el asunto de las deducciones. También se quejó a su Delegado así como al Presidente de su unión, Sr. Guillermo Ortiz. Estas quejas las presentó unas ocho o diez veces desde principios de 1973 hasta mediados de 1977.

Durante los años 1973 hasta mediados de 1977, nada se hizo con respecto a la queja del querellante (y otros empleados) en:

5/ Exhibit conjunto núm. 1 (CA-5521)

6/ Exhibit conjunto núm. 1 (CA-5522)

7/ En el convenio colectivo entre Sea Land y la Asociación vigente desde el 13 de diciembre de 1972 hasta el 30 de septiembre de 1974, era el Artículo II, Sección XIII, Inciso 7.

8/ Artículo II, Sección XIII, Inciso 7, desde el 13 de diciembre de 1972 hasta el 30 de septiembre de 1974.

cuanto a que se incluyera un desglose de las deducciones a sus salarios. No es hasta mediados del año 1977 que el señor Ortíz planteó el asunto a funcionarios de Sea Land, cumpliendo con el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios (Artículo XV). Como resultado del diálogo sostenido entre Ortíz y funcionarios de Sea Land, se acordó verbalmente que aquellos empleados que así lo solicitasen y que estuviesen dispuestos a esperar que se prepararan los talonarios correspondientes, se les entregarían éstos.

Después de lograrse dicho acuerdo, Sea Land cumplió con éste. El querellante, siempre que así lo solicitó, recibió el desglose. La gran mayoría de los empleados de Sea Land a quienes les cubrió el convenio colectivo, no solicitaban el talonario, ya que no estaban dispuestos a esperar por la preparación de éstos.

VI. El Querellante y Marine Management:

Desde mediados de 1975 hasta el presente, el querellante ha trabajado para Marine Management como estibador. El querellante ha estado afiliado a la Asociación durante dicho período y le cubría el convenio colectivo vigente entre dicha organización y Marine Management.

Al recibir sus salarios durante cada período de pago desde marzo de 1975 hasta mediados de 1977, el querellante no recibió un detalle de las deducciones a sus salarios que le hacía Marine Management, conforme lo establecía el Artículo VI, Sección 31, del Convenio Colectivo. Tampoco lo recibieron sus compañeros aún cuando estaban cubiertos por el convenio colectivo.

Durante los años 1975, 1976 y parte de 1977, el querellante estuvo quejándose a funcionarios de Marine Management sobre el hecho de que junto a sus salarios no se le entregara un detalle de las deducciones. Además, durante dicho período se querelló a su representante colectivo, específicamente al Delegado de la Asociación, así como al Presidente, señor Guillermo Ortíz. Estas quejas las planteó de seis a ocho veces desde 1975 hasta mediados de 1977.

Durante los años 1975, 1976 y parte de 1977, nada hizo la Asociación con respecto a la queja del querellante y otros empleados. No es hasta mediados de 1977 que Ortiz planteó dicha querrela a funcionarios de Marine Management, cumpliendo con el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios (Artículo XV). Como resultado se acordó verbalmente que a aquellos empleados cubiertos por el convenio colectivo que así lo solicitasen y que estuviesen dispuestos a esperar que se prepararan los talonarios correspondientes, se les entregaría un detalle de las deducciones a sus salarios.

Desde 1977 Marine Management ha cumplido con el acuerdo al cual llegó con Ortiz. El querellante, así como cualquier otro empleado, siempre que solicite el desglose, recibe un talonario con el detalle solicitado. La gran mayoría de los empleados de Marine Management no solicitan el talonario ya que no están dispuestos a esperar la preparación de éstos.

A N A L I S I S

I. - Las conclusiones de Hecho

Según lo dispone el Reglamento Núm. 2 de la Junta, 9/ toda alegación no negada quedará admitida y la Junta podrá basar sus conclusiones de hecho en dichas admisiones. La Asociación no contestó la querrela a pesar de que fue debidamente notificada de ésta, del cargo y del aviso de audiencia. Por lo tanto, todas las alegaciones en el caso CA-5541 quedaron admitidas con las aclaraciones que se expondrán más adelante.

Con la evidencia oral ofrecida se probó que tanto la Sea Land, desde 1973 como Marine Management, desde marzo de 1975, no han cumplido con las disposiciones del Artículo VI, Sección 31 de sus respectivos convenios. 10/ Se probó, además, que el querellante, junto a otros compañeros, se quejaron de esta situación ante dos oficiales de las querrelladas, a su Delegado, al

9/ 29 RR & P.R. Sección 64-3(c).

10/ En cuanto a Sea Land, durante el período del 13 de diciembre de 1972 hasta el 30 de septiembre de 1974, se trata del Artículo II, Sección XIII, Inciso 7.

Desde el día 30 de septiembre de 1974 hasta el 15 de marzo de 1975, el convenio colectivo no estuvo vigente.

Asistente de Delegado y al propio Presidente de la Asociación, Sr. Guillermo Ortíz. También se probó que estas quejas se plantearon a la Sea Land a principios de 1973 y a la Marine Management, en el segundo trimestre de 1975, poco después de comenzar la vigencia del convenio. Se probó que el querellante planteó dicha queja a la Asociación en ocho o diez ocasiones desde 1973 hasta 1977. Transcurrida la primera mitad del año de 1977, fue cuando el señor Ortíz planteó la queja a los representantes de la Sea Land y de la Marine Management cumpliendo así con la primera etapa del Procedimiento de Quejas y Agravios. Como resultado de la reunión, Sea Land y Marine Management acordaron con la Asociación, que entregarían a todo aquel empleado cubierto por el convenio que así lo solicitase y que estuviese dispuesto a esperar la preparación del desglose de deducciones, un talonario en que se detallarían todas y cada una de las deducciones a los salarios de los empleados. La evidencia oral y documental probó que después de la reunión la Sea Land y la Marine Management cumplieron el acuerdo con la Unión. 11/

El testigo Guillermo Ortíz, quien compareció luego de haber sido citado por el Oficial Examinador declaró que en tres ocasiones discutió con funcionarios de las compañías el asunto del talonario de deducciones. Declaró, además, que la última reunión con funcionarios de las compañías en torno a este asunto se celebró alrededor de seis meses antes de la fecha de la audiencia, esto es, alrededor de julio de 1977.

Las declaraciones del señor Ortíz con respecto a las primeras dos reuniones con las gerencias de ambas empresas, no nos convencen. La vaguedad de las declaraciones del testigo en cuanto a las fechas de las dos primeras reuniones, el hecho de que las alegaciones fueron admitidas, así como la evidencia documental consistente (parcialmente) en los talonarios a partir de mediados de 1977, nos lleva a concluir que el susodicho

11/ Dicho acuerdo fue verbal, lo cual no se acostumbra a hacer. T. O. pp. 69, 74.

acuerdo se logró a mediados de 1977 y que fue el resultado de la única reunión habida entre las querelladas y el Presidente de la Asociación.

II. La Norma de Abstención

La Sea Land y la Marine sostienen que la Junta carece de jurisdicción para intervenir en estos casos, basándose en la Norma de Abstención Administrativa. 12/ Veamos.

Hubo múltiples violaciones al Artículo VI, Sección 31, 13/ del convenio colectivo, a partir del 1973 en el caso CA-5521 y desde marzo de 1975 en el caso CA-5522, que no fueron sometidas al Procedimiento de Quejas y Agravios a pesar de las gestiones del querellante en ese sentido. Es aquí donde entendemos que la Norma de Abstención registra una excepción; veamos.

En la Decisión y Orden de la Junta en el caso de Missy Manufacturing Corp. 14/ se citó, con aprobación, la opinión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso de VACA vs. Sipes, en el cual se expresó entre otras cosas, lo siguiente: 15/

"A breach of the statutory duty of fair representation occurs only when a union's conduct toward a member of the collective bargaining unit is arbitrary, discriminatory, or in bad faith. See Humphrey v Moore, supra; Ford Motor Co. v Huffman, supra. There has been considerable debate over the extent of this duty in the context of a union's enforcement of the grievance and arbitration procedures in a collective bargaining agreement. See generally Blumrosen, The Worker and Three Phases of Unionism: Administrative and Judicial Control of the Worker-Union Relationship, 61 Mich. L. Rev. 1435, 1482-1501 (1963); Comment, Federal Protection of Individual Rights under Labor Contracts, 73 Yale L. J. 1215 (1964). Some have suggested that every individual employee should have the right to have his grievance taken to arbitration. Others have urged that the Union be given substantial discretion (if the collective bargaining agreement so provides) to decide whether a grievance should be taken to arbitration, subject only to the duty to refrain from patently wrongful conduct such as racial discrimination or personal hostility.

- 12/ San Juan Mercantile Corp. vs. Junta 104 DPR 86 (1975)
13/ En relación a Sea Land, debe entenderse que desde 1973 hasta el 30 de septiembre de 1974, se trata del Artículo II, Sección XIII, Inciso 7.
14/ Decisión Núm. 727 (1976)
15/ 385 U. S. 895, 64 LRRM 2369 (1967).

"Though we accept the propositions that a union may not arbitrarily ignore a meritorious grievance or process it in perfunctory fashion we do not agree that the individual employee has an absolute right to have his grievance taken to arbitration regardless of the provisions of the applicable collective bargaining agreement." (citadas y subrayado nuestro)

El querellante planteó a su Unión (la Asociación) en ocho o diez ocasiones la queja sobre alegada violación del Artículo VI, Sección 31. La Asociación no actuó hasta julio de 1977, ya que dicha cláusula contractual negociada por la Asociación data desde hace más de veinte años, antes de que los barcos de furgones comenzaran a ofrecer servicio a Puerto Rico y cuando era posible cumplir fielmente con la misma. De acuerdo con el Presidente de la Asociación resulta muy difícil cumplir con dicha cláusula contractual desde que los barcos de furgones comenzaron a rendir servicios en Puerto Rico.

En los convenios que se negocian generalmente cada tres años, se incluyen cláusulas de posible cumplimiento. Si los barcos de furgones comenzaron a rendir servicio hace más de veinte años y no ha sido posible cumplir con el Artículo VI, Sección 31, desde entonces, ¿cómo es que se incluyó dicha disposición contractual en los convenios colectivos negociados en los años 1972, 1974 y 1975? Los contratos colectivos no son letra muerta sino que se formalizan con el propósito de que se cumplan.

Si se parte de la premisa de que las cláusulas contractuales no son letra muerta, podemos concluir que la queja del Sr. Felipe Salicrup era una claramente meritoria, y que toda vez que la Asociación no representó al querellante, ésta faltó al deber de justa representación.

La Asociación tenía que someter la queja del Sr. Salicrup al Procedimiento de Quejas y Agravios porque era mandatorio según el convenio colectivo. 16/ Pero aún cuando tuviese

16/ Artículo XV. Véase Artículo III en el convenio de Sea Land vigente desde 1972 a 1974.

discreción para procesar una queja, no podía ignorar la del querellante. El así hacerlo constituyó una falta al deber de justa representación.

El Oficial Examinador sostuvo que la norma de abstención es aplicable, en cambio, a todas aquellas violaciones posteriores a julio de 1977, luego del acuerdo a que llegó la Unión y los patronos en el Procedimiento de Quejas y Agravios. No estamos de acuerdo.

La prueba demostró que el acuerdo cuyo resultado hizo variar lo dispuesto en el Artículo VI Sección 31 del convenio colectivo fue uno de naturaleza verbal. 17/ La Junta entiende que los términos de un convenio colectivo no pueden variarse de manera informal, producto de una conversación o de una reunión; por el contrario, deben hacerse por escrito.

En el caso de Mariano Arroyo h.n.c. "Colonia Oriente" y Unión Local 178 de Ceiba, 18/ se discutió la aplicación de la Regla sobre Exclusión de Evidencia Extrínseca (Parol Evidence Rule) en los procedimientos ante la Junta y se señalaron las razones que fundamentan esta regla de derecho sustantivo. En aquel caso se intentó traer prueba de la existencia de un acuerdo verbal al momento de firmarse el convenio en el sentido de que no se haría descuento alguno si los obreros no lo sancionaban. Sostenía el patrono que, en virtud de ello, se hacía necesaria dicha sanción para poder efectuar los descuentos. En Mariano Arroyo, supra, la Junta concluyó que era aplicable la regla de exclusión en este campo de la negociación colectiva teniendo en cuenta además, que la Ley 130 establece dos prácticas ilícitas por violación de convenio. En la opinión se consignaron las siguientes expresiones que consideramos válidas y oportunas:

17/ Testimonio de los señores Román y Ortíz
18/ 1 DJRT 925 D-67

"De no aplicarse la regla en los procedimientos ante la Junta habría una gran incertidumbre en la negociación colectiva por cuanto, cada vez que se radicara una querrela de práctica ilícita de trabajo por violación a un convenio colectivo, la parte querrellada podría alegar que hay evidencia oral o de otra índole en conflicto con el convenio mismo ... Si con el testimonio oral de las personas presentes en la celebración del convenio se permitiese variar los términos del mismo, no habría una base segura para determinar cuáles fueron los acuerdos verificados pues es un hecho de conocimiento general que la apreciación de una situación varía de individuo a individuo y que la memoria humana, aparte de ser falible, es fácilmente influida por los intereses operantes.

De todo lo precedentemente expuesto, concluimos que la exclusión de la regla de nuestros procedimientos tendería ineludiblemente a menoscabar la integridad y estabilidad en los convenios. Esto traería consigo una actitud escéptica ante la negociación colectiva y la paz industrial sería por ello gravemente afectada. ... " 19/

Concluimos que esta doctrina 20/ aplica al presente caso aún cuando el acuerdo se logró en el Procedimiento de Quejas y Agravios. De lo contrario se estarían socavando la confiabilidad y la certeza de los acuerdos escritos que se convierten en un convenio colectivo revestido de interés público. 21/ Si luego de firmado un convenio, las partes interesan enmendarlo, y dicho convenio les faculta para ello, deben hacerlo por escrito, y como constancia fehaciente y accesible a todos los interesados.

La violación del convenio colectivo por parte de la Asociación al no procesar la queja faltando al deber de justa representación faculta a la Junta a asumir jurisdicción.

III. La Vigencia del Convenio Colectivo de Marine

Marine planteó que toda vez que el convenio colectivo estaba vigente la Junta carecía de jurisdicción. Entendemos que la determinación de la jurisdicción de esta Junta y la aplicación de la norma de abstención no dependen de la vigencia del convenio colectivo. Lo relevante es que si el contrato colectivo incluye un procedimiento para resolver las violaciones al mismo y si la

19/ Mariano Arroyo, supra, a las pp. 927-928

20/ Citada con aprobación en casos posteriores. Véase Luce & Co. S. en C. y Sindicato Azucarero, 3 DJRT 180, a la p. 194.

21/ Así se desprende de la letra y el espíritu de la Ley 130. Véase por ejemplo, los Artículos 1 (Sección 5) y 6, (Inciso b).

Norma de Abstención encuentra una excepción en los hechos, la Junta asumirá jurisdicción aún cuando el convenio esté vigente ya que lo relevante es que la alegada violación surgió durante la vigencia del contrato. 22/

IV. A Quiénes Aplica la Orden:

En este caso quedó probado que las violaciones afectaron a todos los empleados. Sin embargo, los únicos en comparecer y testificar a tales efectos fueron los señores Felipe Salicrup Hernández, Miguel Orozco y Lorenzo del Moral. Ningún otro empleado demostró tener interés en el caso. Es por ello que limitaremos a estos tres empleados la acción afirmativa que habrán de tomar los patronos, según se consigna en nuestra Orden.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- Los Patronos:

Sea Land Service, Inc. y Puerto Rico Marine Management, Inc. son patronos en el significado del término del Artículo 2, Inciso (2) de la Ley.

II. - La Unión:

La Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO, es una organización obrera en el significado del Artículo 2, Inciso (10) de la Ley.

III. - Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

Al no entregar a sus empleados en el sobre timbrado de paga un detalle de las deducciones de los salarios desde diciembre de 1972 hasta el 30 de septiembre de 1974, la Sea Land violó el Artículo II, Sección XIII, inciso 7 del convenio colectivo y al no hacerlo tampoco desde el 15 de marzo de 1975 en adelante, violó asimismo el Artículo VI, Sección 31 del convenio colectivo vigente con la Asociación. Por lo tanto, incurrió en la práctica ilícita de trabajo definida en el Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley.

22/ Nolde Bros. v. Bakery Workers 94 LRRM 2753, a las págs. 2755-2757 (1977) (Tribunal Supremo Federal)

Al no entregar en el sobre timbrado de paga un detalle de las deducciones de los salarios de sus empleados desde el 15 de marzo de 1975 en adelante Puerto Rico Marine Management, Inc. violó el Artículo VI, Sección 31, del convenio colectivo vigente con la Asociación. Por lo tanto, Puerto Rico Marine Management, Inc. incurrió en la práctica ilícita de trabajo definida en el Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley.

Al no representar al querellante junto a otros empleados con relación a unas alegadas violaciones de los convenios colectivos vigentes entre la Asociación y Sea Land y Marine, la Asociación violó el Artículo XV de dichos convenios colectivos. Por lo tanto, la Asociación incurrió en la práctica ilícita de trabajo definida en el Artículo 8, Sección (2), Inciso (a) de la Ley.

A tenor con las Conclusiones de Hechos y de Derecho anteriormente consignadas, la Junta emite la siguiente

O R D E N

I.- Sea Land Service, Inc. y la Puerto Rico Marine Management, Inc., sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores deberán:

1. - Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo que tengan o puedan tener vigente con la Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO y/o cualquier otra organización obrera, especialmente en su Artículo VI, Sección 31.

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

a) Entregar a los señores Felipe Salicrup Hernández, Miguel Orozco León y Lorenzo del Moral, si así lo solicitasen, un detalle de todas y cada una de las deducciones a sus salarios durante todos y cada uno de los períodos de pago mientras estuvieron vigentes dichos convenios.

b) 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 se une.

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 recomendado.

II. - En cuanto a la Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO, sus agentes, representantes, sucesores, oficiales, deberán:

1.- Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo que tenga o pueda tener vigente con Sea Land Service, Inc. y Puerto Rico Marine Management, Inc., y/o cualquier otro patrono, especialmente, en sus disposiciones sobre arbitraje.

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

a) Fijar en sitios conspicuos de su oficina 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 se une.

b) 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 recomendado.

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



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia
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 y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Sea Land Service, Inc., nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales notificamos a todos nuestros empleados que:

NOSOTROS: en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo vigente con la Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO y/o cualquier otra organización obrera, especialmente en su Artículo VI, Sección 31.

NOSOTROS: entregaremos a los señores Felipe Salicrup Hernández, Miguel Orozco León y Lorenzo del Moral, si así lo solicitasen, un detalle de todas y cada una de las deducciones a sus salarios durante todos y cada uno de los períodos de pago mientras estuvieron vigentes dichos convenios.

SEA LAND SERVICE, INC.

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.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

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 Maritime Transportation Management, Inc. of Puerto Rico y/o Autoridad de las Navieras de Puerto Rico, nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales notificamos a todos nuestros empleados que:

NOSOTROS: en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo vigente con la Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO y/o cualquier otra organización obrera, especialmente en su Artículo VI, Sección 31.

NOSOTROS: entregaremos a los señores Felipe Salicrup Hernández, Miguel Orozco León y Lorenzo del Moral, si así lo solicitasen, un detalle de todas y cada una de las deducciones a sus salarios durante todos y cada uno de los períodos de pago mientras estuvieron vigentes dichos convenios.

MARITIME TRANSPORTATION MANAGEMENT, INC.
OF PUERTO RICO Y/O AUTORIDAD DE LAS
NAVIERAS DE PUERTO RICO

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.

AVISO A TODOS NUESTROS UNIONADOS

En cumplimiento a 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 Asociación Internacional de Estibadores, Local 1575, AFL-CIO, 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 Sea Land Service, Inc. y la Maritime Transportation Management, Inc. of Puerto Rico y/o Autoridad de las Navieras de Puerto Rico y/o cualquier otro patrono, especialmente en sus disposiciones sobre arbitraje.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE ESTIBADORES
LOCAL 1575, AFL-CIO

Por: _____
Representante Titulo

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.