

CARIBBEAN CONTAINER CO. y UNION DE EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE ENVASES DE CARTON (INDEPENDIENTE), Decisión Núm. 337, Caso Núm. CA-2893. Resuelto el 9 de octubre de 1963.

Sr. A. Hernández Vales, por el Patrono.

Sr. Arturo Figueroa, por la Unión.

Lic. Luis M. Rivera Pérez, por la Junta.

Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador.

#### DECISION Y ORDEN

El 30 de septiembre de 1963, el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, rindió su informe en el caso del epígrafe. El Oficial Examinador concluyó que la querrellada, Caribbean Container Co., incurrió en una práctica ilícita de Trabajo dentro del significado del Artículo 8(1), en su Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomendó a la Junta que se expidiera la orden apropiada para remediar la práctica ilícita de trabajo.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error prejudicial alguno, por la presente las confirma. La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, así como el expediente completo del caso y por la presente adopta las conclusiones de hecho y de derecho formuladas por el Oficial Examinador y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario con la siguiente modificación:

Eliminar el primer párrafo del Apartado III que aparece en la página 8 del Informe del Oficial Examinador por considerar que no es necesario para la resolución del caso.

#### ORDEN

A base de todo lo anteriormente expuesto se ordena a la Querrellada Caribbean Container Co., cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en las páginas 9 y 10 de su Informe con la modificación dispuesta. El Secretario de la Junta sustituirá el Aviso a Nuestros Empleados que forma parte del Informe del Oficial Examinador por el Aviso que se hace formar parte de esta Decisión Y Orden.

## INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

La Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente) radicó el 5 de agosto de 1963 un cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, alegando que la Caribbean Container Co. había violado los términos de un convenio colectivo de trabajo. El 6 de septiembre de 1963 la División Legal de la Junta emitió una querrela imputándole al querrellado el haber incurrido en una práctica ilícita de trabajo consistente en haber infringido las disposiciones contenidas en el convenio colectivo que habían suscrito dicho patrono y la unión querellante. Tanto la querrela como el Aviso de Audiencia fueron notificados tanto al patrono como a la unión.

La audiencia pública ordenada por el Presidente de la Junta para ventilar las alegaciones de la querrela se celebró el 18 de septiembre de 1963 ante el suscribiente, designado para actuar como Oficial Examinador en este caso. El Jefe de Personal de la empresa querrellada compareció a la vista y expresó que los abogados del patrono habían estado ocupados en otros asuntos y, en razón de ello, habían remitido por correo una moción interesando la suspensión de los procedimientos. El Oficial Examinador denegó la solicitud de posposición, sujeto a reconsiderar esta resolución si los fundamentos contenidos en la moción de suspensión, que la compañía alegaba había sido remitida por correo, así lo ameritaban.

Los abogados de la Junta ofrecieron el testimonio oral del Presidente de la Unión querellante, Arturo Figueroa. Se ofreció prueba documental en apoyo de las alegaciones de la querrela. A petición del representante patronal se concedió a la querrelada un término de cinco (5) días para expresar por escrito los fundamentos de derecho en los cuales apoya sus objeciones a reunir el Comité de Quejas y Agravios.

A base de la evidencia aportada durante el curso de la vista, el suscribiente hace las siguientes

## Conclusiones de Hecho

## 1.-La Querrellada:

La Caribbean Container Co. es una corporación que se dedica a la fabricación de envases de cartón en Puerto Rico. En su negocio la querrellada utiliza los servicios de empleados.

## 2.-La Organización Obrera:

La Unión de Empleados de la Industria de Envases

de Cartón (Independiente) es una organización que admite en su matrícula a empleados del patrono y cuyos propósitos son, entre otros, el negociar con los patronos con respecto a quejas y agravios, salarios y otras condiciones de empleo.

3.-Las alegadas prácticas ilícitas de trabajo:

Toda vez que la Unión querellante es la representante exclusiva de los trabajadores empleados por el patrono en la unidad apropiada de negociación colectiva, ambas partes suscribieron el 27 de abril de 1962 un convenio colectivo de trabajo que gobernaría las relaciones obrero patronales en la empresa hasta el 26 de abril de 1965.

El Artículo XIII del convenio colectivo suscrito por las partes dispone lo siguiente:

ARTICULO XIII

Tramitación de Quejas y Agravios

1. En cada turno de trabajo la Unión nombrará un representante que sea trabajador de la compañía para que actúe como delegado de la Unión (Shop Steward) en cada uno de los cinco (5) departamentos: (1) Corrugadora (Corrugator), (2) Imprenta-Cortadora (Printer Slotter), (3) Terminaciones (Finishing), (4) Interiores (Interiors) y (5) Embarque y Almacén (Shipping and Warehousing), y en representación de los trabajadores unionados de su departamento, para cuando surjan desacuerdos o agravios en el curso del trabajo, en su departamento, que requieran la intervención inmediata. La Unión notificará a la Compañía la persona designada en cada turno y en cada uno de los departamentos así como cualquier cambio que se haga de dicho representante.

2. Cuando ocurra alguna controversia, disputa, conflicto, o agravio entre la Unión y la Compañía o cualesquiera de sus supervisores o representantes en que alegue la violación por parte de la Compañía, que envuelva la interpretación y/o cumplimiento de este Convenio Colectivo o de cualesquiera de sus cláusulas, salvo que por los términos de este Convenio no esté sujeto a la jurisdicción del Comité, tal disputa o controversia se someterá para su solución bajo el siguiente procedimiento:

(a) Primer Paso:

Conferencia inmediata entre el empleado envuelto, el delegado de la Unión en el Depar-

tamento y/o turno y el supervisor del trabajador.

(b) Segundo Paso:

Conferencia entre el Presidente de la Unión o su representante autorizado y el Director de Personal para tratar de armonizar la querrela. Esta conferencia se llevará a cabo inmediatamente después que el asunto no haya podido ser resuelto en el primer paso y nunca será más tarde de tres (3) días laborables, (excluyendo sábados y domingos y días feriados) después de haber surgido la controversia.

(c) Tercer Paso:

Si el asunto no pudiere ser resuelto mediante los procedimientos establecidos en el primero y segundo paso, el Presidente de la Unión o su representante autorizado podrá apelar al Gerente General de la Compañía, quien a su discreción, después de oír al Presidente de la Unión o su representante autorizado, podrá ver el caso o referir el mismo al Comité de Quejas y Agravios creado en este mismo artículo, y si mediante entendido entre ambos se resolviese el asunto, dicha determinación dará por terminado el caso sin ulteriores procedimientos.

(d) Cuarto Paso:

Si el caso no pudiere ser resuelto mediante el procedimiento establecido en los pasos 1, 2, y 3 arriba descritos, el mismo será sometido por escrito no más tarde de cinco (5) días laborables (excluyendo sábados y domingos y días feriados), después de haber surgido la disputa, a la consideración del Comité de Quejas y Agravios aquí establecido.

3. Comité de Quejas y Agravios:

Por la presente, se constituye un organismo que se conocerá en este Convenio Colectivo como "Comité de Quejas y Agravios". Este Comité se compondrá de dos (2) representantes designados por la Unión y dos (2) representantes designados por la Compañía. El Comité actuará y resolverá todos los casos que le sean referidos por escrito y en cuadruplicado por la Unión, por la Compañía o por cualquier trabajador y que de acuerdo con los términos de este Convenio será de la jurisdicción del Comité.

Recibida la querrela por escrito, el Comité se reunirá dentro de los cinco (5) días siguientes de haberla recibido, (excluyendo sábados y domingos y días feriados) y resolverá y/o discutirá el caso.

4. Si el Comité de Quejas y Agravios no llega a un entendido en el caso que se le ha sometido ante su consideración, las partes levantarán un acta al efecto y solicitarán del Honorable Secretario del Trabajo de Puerto Rico, que designe un quinto miembro para que actúe como miembro imparcial del Comité. Reunido el Comité con su quinto miembro, la parte patronal y la parte obrera, de mutuo acuerdo, podrán delegar en él funciones de árbitro para que decida la controversia.

5. El Comité de Quejas y Agravios, ni el árbitro, tendrán poderes para alterar, modificar o cambiar cláusula alguna de este Convenio Colectivo, ni tampoco para intervenir en asuntos puramente administrativos de las partes, sin el previo consentimiento de las mismas.

6. Las decisiones del Comité de Quejas y Agravios emitidas por mayoría de sus integrantes o el laudo emitido por el árbitro será final y obligatorio para las partes, a menos que en dicha decisión o laudo estén los elementos de nulidad determinados por ley.

7. Si en cualquiera de los pasos aquí establecidos para la tramitación y/o solución de querrelas, algunas de las partes no sigue estrictamente el riguroso procedimiento que se establece, la misma se expone a que la otra parte que haya cumplido con lo establecido, resuelva la querrela en su favor unilateralmente.

8. Cuando el Comité de Quejas y Agravios resuelva ordenar la reinstalación al empleo de cualquier obrero cubierto por este Convenio Colectivo que haya sido despedido o suspendido, dicho Comité de Quejas y Agravios, tendrá también la facultad de ordenar el pago total o parcial de los pagos atrasados (back pay) a que pueda tener derecho dicho trabajador, deduciendo aquellas cantidades que el trabajador envuelto hubiere ganado en otro sitio durante el período envuelto."

El 4 de enero de 1963 un empleado del patrono, nombrado Miguel Charriez, fue notificado por la empresa de habersele impuesto un castigo consistente en la suspensión de empleo y sueldo por un período de dos días. La Unión no estuvo conforme con ese tipo de sanción y, considerando que la misma era injustificado, requirió del patrono que se

utilizara el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el contrato para zanjar la disputa. La querellada accedió a ello. Se celebró una reunión del Comité de Quejas y Agravios. La parte patronal estuvo representada por los señores William Carrillo y Armando Hernández Vales. La organización obrera compareció por conducto de su Presidente, Arturo Figueroa y su delegado Miguel A. Dávila.

Como la reunión del Comité de Quejas y Agravios no produjo resultados satisfactorios, ambas partes se dirigieron por escrito al Secretario del Trabajo de Puerto Rico requiriéndole los servicios de un árbitro para entender en la controversia. El funcionario gubernamental aludido accedió a la petición y, luego de corridos los trámites reglamentarios, el 21 de marzo de 1963 se inició la vista ante el árbitro Néstor Acevedo. Asistieron a la audiencia tanto los representantes del patrono como los de los trabajadores. La sumisión quedó redactada en los siguientes términos:

"Determinar si la suspensión de dos días impuesta al empleado Miguel Charriez, fue o no justificada de acuerdo al convenio colectivo."

Luego de escuchar a las partes y de tomar en consideración la prueba aportada, el árbitro emitió su laudo el día 2 de mayo de 1963. En él concluyó lo siguiente:

"La suspensión de dos días impuesta al empleado Miguel Charriez fue injustificada de acuerdo con el convenio colectivo y la evidencia sometida por las partes."

Durante la semana siguiente al 2 de mayo de 1963 el Presidente de la Unión visitó al Jefe de Personal de la empresa querellada. Inquirió de este último si había recibido o no la decisión arbitral. El representante del patrono contestó en la afirmativa pero adicionó de inmediato que él no había tenido tiempo suficiente para dar lectura al laudo. Luego de un ligero cambio de impresiones en el cual se comentó cuál había sido el alcance de la decisión del árbitro, Hernández Vales notificó al representante de la unión que le contestaría en una ocasión futura.

Ese mismo día el Presidente de la Unión notificó al obrero afectado que se personara a la semana siguiente a las oficinas de pago de la empresa y requiriera la compensación correspondiente a los días en que había estado suspendido de empleo y sueldo.

Charriez siguió las instrucciones del líder de la Unión, pero los representantes de la empresa se negaron a compensarle la cantidad de dinero correspondiente al período de suspensión.

Así las cosas, el 15 de julio de 1963 el Presidente de la Unión se dirigió por carta al patrono requiriéndole para que accediera a concurrir a una reunión del Comité de Quejas y Agravios en la cual se discutiría exclusivamente la disputa con respecto a si Miguel Charriez tenía o no derecho a cobrar el importe de los dos días en que había estado suspendido. El 22 de julio de 1963 la querellada contestó por escrito la carta de la Unión. El último párrafo de la misiva patronal resume su posición en este asunto. Textualmente se dice:

"Lamento muy de veras el no poder acceder a su petición ya que según nuestro entender el laudo emitido por el señor Néstor Acevedo terminó la controversia que se le sometió para su decisión. Esta decisión, por consiguiente, es final e inapelable ya que así mismo lo acordaron las partes en el presente Convenio Colectivo entre la Unión y esta Compañía."

Al conocer la posición patronal, el Presidente de la Unión se dirigió a las oficinas de la Junta de Relaciones del Trabajo y radicó allí el cargo, imputando a la querellada el haber violado las disposiciones contenidas en el convenio colectivo suscrita entre las partes.

A base de las anteriores conclusiones de hecho, el Oficial Examinador hace las siguientes

#### Conclusiones De Derecho

##### I.-La Querellada:

La querellada es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Inciso 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

##### II.-La Organización Obrera:

La Unión es una organización obrera a tenor con lo dispuesto en el Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

##### III.-Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

Precisa, en primer lugar, aclarar cuál es la cuestión en controversia. A nuestro modo de ver, no hay duda alguna de que el laudo emitido por el

árbitro es uno válido y se ajustó a la autoridad que las partes le habían conferido a través del convenio de sumisión. Es decir, se sometió al árbitro la controversia con respecto a si la suspensión provisional de Charriez estaba o no justificada y el árbitro resolvió de conformidad con la prueba aportada a este respecto. Como las partes no confirieron autoridad al árbitro para resolver la cuestión de la paga a recibirse por Charriez en la eventualidad de que su suspensión fuese injustificada, resulta claro que el árbitro no sólo actuó correctamente al no emitir decisión alguna sobre este particular sino que su actuación en contrario hubiese vulnerado los derechos de las partes. Junta de Relaciones del Trabajo vs. N.Y. & P.R. Steamship Co., 69 DPR 782, 1949.

No se requiere mucho esfuerzo mental para concluir que la disputa resultante del hecho de que el árbitro resolviera que Charriez había sido despedido injustificadamente cae de lleno dentro de las disposiciones contenidas en el Artículo XIII del convenio colectivo en vigor. El Inciso 8 de dicho artículo reserva expresamente al Comité de Quejas y Agravios la facultad de ordenar el pago total o parcial de las sumas atrasadas cuando se resuelva una controversia de esta naturaleza. La posición patronal es totalmente insostenible. Si el árbitro no tenía facultad alguna para ordenar el pago de las sumas adeudadas al obrero Charriez y el Comité de Quejas y Agravios tampoco puede entender en la controversia, ¿qué efecto práctico tendría el que se hubiese declarado que la suspensión fue injustificada?

Tenemos inescapablemente que negarnos a interpretar la ley en forma tal que resulte incompatible con la justicia. Ya la cuestión de si la suspensión de Charriez fue injustificada no está abierta a debate. Ambas partes escogieron el foro en el cual habría de resolverse esa disputa y la persona designada por ellos la resolvió. El procedimiento seleccionado en el Comité de Quejas y Agravios no sólo es el más justo, eficaz y adecuado, sino que es el único que las propias partes seleccionaron para entender en estos asuntos. En consecuencia, la querrelada venía obligada a reunirse con los representantes de la Unión en el seno del Comité de Quejas y Agravios para resolver, en primera instancia, si Charriez tenía derecho o no a que se le compensara por los días en que estuvo ausente del trabajo como resultado del despido injustificado de que fue víctima.

El suscribiente concluye, en consecuencia, que al negarse a comparecer a una reunión del Comité de Quejas y Agravios establecido por el convenio colectivo de trabajo, la Caribbean Container Company violó



los términos de dicho contrato de trabajo e incurrió en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley.

#### RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, el suscribiente recomienda que la querellada Caribbean Container Company deberá:

1. Cesar y desistir de:

(a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado con la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente) o los que firme con cualquier otra organización obrera de sus empleados.

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

(a) Requerir de la Unión reunirse con representantes de éstas en el seno del Comité de Quejas y Agravios establecido por el Artículo XIII del convenio colectivo y discutir en dicha reunión la controversia existente entre las partes con respecto al hecho de si la compañía viene obligada o no a compensar al empleado Miguel Charriez por los dos días de trabajo en que no recibió compensación por razón de la suspensión injustificada que decretó el patrono.

(b) Enviar por correo certificado a la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente) y fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijados por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos desde la fecha de su fijación copia del Aviso que se une y se hace formar parte de este Informe.

(c) Notificar dentro de diez (10) días al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico las medidas que haya tomado para cumplir con las recomendaciones contenidas en este Informe.

San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 1963.

Miguel A. Velázquez Rivera  
Oficial Examinador.

APENDICE A

Aviso A 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, todos nuestros empleados quedan notificados que:

Nosotros, el patrono y sus agentes, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado con la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente) o que firmemos con cualquier otra organización obrera de nuestros empleados.

Consistente con el Artículo XIII del convenio colectivo vigente y a requerimiento de la Unión, nos reuniremos con los representantes de ésta en el seno del Comité de Quejas y Agravios con el propósito de discutir si la Compañía viene obligada o no a compensar al empleado Miguel Charriez en la suma correspondiente a los dos días de trabajo en que estuvo suspendido de empleo y sueldo en forma injustificada.

Caribbean Container Company  
Por:.....

Fecha:.....

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha de su fijación y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
San Juan, Puerto Rico

RESOLUCION

El 30 de septiembre de 1963, el Oficial Examinador emitió su Informe sobre el caso del epígrafe. El 1 de octubre de 1963 se remitió a las partes a tenor con las disposiciones del Reglamento Núm. 2 de la Junta, copias del referido Informe. El Reglamento de la Junta en su Artículo II, Sección 10 dispone en lo pertinente:

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la sección nueve

de este artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones al informe del Oficial Examinador o a cualquier otra parte del expediente o procedimiento, incluyendo decisiones sobre todas las mociones u objeciones, sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas.

Vencido el plazo a que se alude en el párrafo precedente, la Junta consideró el caso a base del expediente ya que no se había sometido exposición de excepciones alguna.

El 14 de octubre de 1963, la querellada radicó un escrito que tituló "Contestación a la querrela y oposición al Informe del Oficial Examinador." La contestación a la querrela había sido renunciada por la querellada ya que no ejerció el derecho que le confiere el inciso (c) de la Sección 2 del Artículo II del Reglamento Núm. 2 de la Junta, que en lo pertinente dispone:

El querrellado tendrá derecho a radicar contestación a la querrela o a las enmiendas que se le hagan. Tal contestación será por escrito y contendrá una admisión o negación de los hechos expuestos en la querrela o enmiendas a la misma conjuntamente con cualquier materia afirmativa que alegue el querrellado como defensa, o en la cual se base para justificar o negar los hechos contenidos en la querrela. Tal contestación será radicada por cuadruplicado ante el Secretario de la Junta dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que se notificó la querrela. (Subrayado nuestro)

Tampoco procedía oposición alguna al Informe del Oficial Examinador, puesto que como se ha señalado anteriormente había expirado el plazo concedido por el Reglamento para excepcionar el susodicho Informe.

La Junta, no obstante las deficiencias procesales apuntadas, atribuyó al escrito de la querellada el carácter de una Moción de Reconsideración.

La Junta ha considerado las alegaciones formuladas por la Querellada en el escrito aludido y por la presente concluye que los puntos levantados por la

querellada están contestados en el Informe del Oficial Examinador.

Por tanto,

RESUELVE

Denegar, como por la presente deniega, la reconsideración solicitada por la querellada.

Lo acordó la Junta y lo firma el Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de octubre de 1963.

Alfredo Nazario  
Presidente Interino.

## EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO,  
Demandante-recurrente, v. CARIBBEAN CONTAINER  
COMPANY, Demandada-recurrida. Petición para  
que se ponga en vigor una Orden de la J.R.T.,  
JRT 63-18.

Sala integrada por su Presidente el Juez Asociado Sr.  
Pérez Pimentel y los Jueces Asociados señores  
Rigau y Dávila.

Opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado Sr.  
Rigau. San Juan, Puerto Rico, a 9 de enero de  
1964.

La querellada suspendió de empleo y sueldo a un  
empleado suyo por el término de dos días. Por no  
estar conforme con esa sanción disciplinaria, la  
Unión llevó el asunto al Comité de Quejas y Agravios  
a tenor con lo pactado en el convenio colectivo.  
Como el Comité, compuesto por dos representantes del  
patrono y dos de la Unión, no llegó a un acuerdo  
sobre el asunto, las partes solicitaron del Secre-  
tario del Trabajo los servicios de un árbitro para  
resolver la controversia. Esto también se hizo  
conforme lo dispuesto en el convenio. La sumisión  
quedó redactada en los siguientes términos:

"Determinar si la suspensión de dos  
días impuesta al empleado Miguel Charriez,  
fue o no justificada de acuerdo al convenio  
colectivo."

El laudo del árbitro fue el siguiente:

"La suspensión de dos días impuesta  
al empleado Miguel Charriez, fue injustifi-  
cada de acuerdo con el convenio colectivo  
y la evidencia sometida por las partes."

Basándose en el resultado del arbitraje, el em-  
pleado y la Unión requirieron del patrono que paga-  
se al empleado el importe de su salario por los dos  
días que estuvo suspendido, a lo cual aquel se negó.  
Entonces la Unión solicitó que el asunto se ventilase  
en el Comité de Quejas y Agravios y también a esto  
se negó el patrono. Ante la negativa del patrono de  
concurrir al Comité, la Unión formuló el cargo a la  
querellada que dio origen a este procedimiento,  
imputándole haber violado disposiciones del convenio  
colectivo. La Junta de Relaciones del Trabajo expi-  
dió la correspondiente querrela.

El Oficial Examinador, Lcdo. Miguel A. Velázquez  
Rivera, celebró la vista pública y rindió su Informe  
a la Junta, en el cual concluyó que en efecto, al

negarse la querrellada a concurrir al Comité de Quejas y Agravios para dilucidar lo relativo a la paga del salario correspondiente a los dos días en cuestión, la querrellada violó el convenio colectivo e incurrió en una práctica ilícita de trabajo a tenor con el Art. 8 (1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 LPRA Sec. 69 (1) (f). (1) La Junta hizo suyas las determinaciones del Oficial Examinador, con una excepción, y emitió su Decisión y Orden Núm. 337 de 9 de octubre de 1963. (2) En síntesis, la Junta ordenó a la querrellada a comparecer al Comité de Quejas y Agravios para ventilar allí lo relativo a la paga del salario de Charriez.

Tenemos ante nos una petición de la Junta para que pongamos en vigor su Orden, motivada dicha petición por la negativa del patrono a cumplir la orden.

La querrellada, señala los siguientes errores:

1. "La orden de la Junta es contraria a derecho ya que interpretó erróneamente la autoridad de un árbitro en un caso específico como éste."
2. "La orden y decisión de la Junta son contrarias a derecho, ya que hubo un laudo de arbitraje que decidió el problema en cuestión y ésta es final e inapelable."

El primer error señalado no se cometió. La autoridad del árbitro no está aquí en controversia. No fue impugnada por ninguna de las partes. Por el contrario, ambas partes la aceptaron. En su breve discusión de este error la querrellada expresa que discrepa de lo dicho por el Oficial Examinador en el primer párrafo del apartado III de su Informe. Resulta académico el punto pues como ya vimos (escolio 2) la Junta en su Decisión y Orden eliminó ese párrafo por considerarlo innecesario para la resolución del caso.

En cuanto al segundo error señalado, la posición de la querrellada en que el laudo del árbitro es final e inapelable. Es cierto que el laudo del árbitro es final e inapelable y que no puede litigarse en los tribunales lo que se arbitró válidamente, Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 265 y 267 (1961); Junta v. N.Y. & P.R.S.S. Co., 69 DPR 782, 800 (1949), pero tal aseveración no implica que se cometió el error señalado. Si se releen los términos de la

---

(1) El citado Art. 8 define las prácticas ilícitas de trabajo en que puede incurrir un patrono y una organización obrera, y el inciso citado declara práctica ilícita de trabajo el que un patrono viole los términos de un convenio colectivo.

(2) Dicha excepción consistió en que la Junta eliminó el primer párrafo del Apartado III del Informe del Oficial Examinador, el cual aparece en la p. 8 de dicho escrito (mimeógrafo).

sumisión y del laudo del árbitro, antes transcritos, se verá que el árbitro resolvió exactamente la cuestión que le fue planteada. Estamos frente a una sumisión y un laudo válidos, y el laudo resolvió la cuestión planteada. Nadie está apelando del laudo.

Lo que ocurre es que con motivo de la decisión del árbitro surgió una nueva cuestión: si Charriez tiene o no derecho a paga por los dos días en que estuvo suspendido. Obviamente, si la decisión del árbitro en cuanto a la suspensión hubiese sido contraria a Charriez, esta segunda cuestión, relativa a la paga, no hubiese surgido. Pero la decisión del árbitro fue favorable a Charriez. Aceptamos que el asunto de la paga pudo haber sido planteado en la sumisión y que pudo haber sido resuelto por el árbitro, pero no lo fue. Luego, quedó pendiente de ser planteado y resuelto, como tenía que serlo. ¿Acaso pretende el patrono que cuando el Comité o el árbitro determinan que un empleado ha sido suspendido injustificadamente, dicho empleado le done los salarios no percibidos por dicha suspensión injustificada? ¿Y acaso pretende también el patrono que la Unión se cruce de brazos ante su negativa de reunirse en el Comité de Quejas y Agravios? La situación está prevista por el propio convenio colectivo, el cual en su Artículo XIII, inciso 8, dispone que cuando el Comité de Quejas y Agravios resuelve ordenar la reinstalación de un obrero que haya sido despedido o suspendido, dicho Comité tendrá la facultad de ordenar el pago total o parcial de los pagos atrasados a que pueda tener derecho el empleado. Como se ve, por los propios términos del convenio, el asunto es claramente de la competencia del Comité de Quejas y Agravios.

Al negarse la querellada a ventilar en el Comité de Quejas y Agravios el derecho que pueda tener a sus salarios el empleado que fue suspendido injustificadamente, violó el convenio colectivo e incurrió en una práctica ilícita de trabajo. Desde luego, el segundo error señalado tampoco se cometió.

Por razones que estimamos buenas los tribunales están sancionando con su decidido respaldo los procedimientos relativos a los Comités de Quejas y Agravios y al arbitraje que las partes establecen en sus convenios colectivos. Véase Pérez v. Autoridad de las Fuentes Eluviales, 87 D.P.R. 118, resuelto en 25 de enero de 1963 y las autoridades allí citadas. V. también Junta v. Caribbean Container Co., 89 DPR 710, resuelto en 24 de diciembre de 1963.

Leo Weiss, Abogado de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, al comentar los seis casos que estima más importantes relacionados con el arbitraje

de controversias obrero-patronales decididos por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos durante el año 1961-62, en 51 Georgetown L.J. 284, 303 (1963), expresa que la base de la actitud jurisprudencial sobre esta materia consiste en hacer que las partes cumplan lo pactado en los convenios colectivos. En esa misma página y en la siguiente señala el autor que los pronunciamientos de política pública en el campo de relaciones obreras hechos por el Congreso, por el Presidente y por el Tribunal Supremo han recalcado que la solución pacífica de las disputas obreras, especialmente mediante el procedimiento de arbitraje, es vital para el interés público y que debe preferirse a la "guerra económica." (3)

Por nuestra parte, en Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, *supra*, ya habíamos dicho:

"Hay aquí envuelta una cuestión de interés público. Nos referimos a las relaciones obrero-patronales, a la negociación colectiva y a los procedimientos de arbitraje. La política pública expresada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico en nuestra Ley de Relaciones del Trabajo, 29 LPRA sec. 62, señala la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz para lograr la paz industrial. La experiencia ha demostrado que las relaciones obrero-patronales están muy ligadas a la economía de la sociedad contemporánea y al bienestar general. La negociación colectiva y los procedimientos de querellas y arbitraje por ella establecidos revisten interés público pues son medios directos y eficaces de promover la paz y la estabilidad en la industria, y la distribución más justa de sus frutos."

Se dictará sentencia poniendo en vigor la Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo, Número 337 de 9 de octubre de 1963, en la forma en que se transcribe en la Sentencia.

Marco A. Rigau  
Juez Asociado.

#### SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 9 de enero de 1964.

Por los fundamentos expuestos en la opinión emitida en esta fecha, se declara con lugar la petición

---

(3) Los seis casos comentados por Weiss en el citado artículo son los siguientes: Charles Powd Box Co. v. Courtney, 360 U. S. 502 (1962); Local 178, Retail Clerks Ass'n. y Lion, Dry Goods, Inc., 369 U. S. 17 (1962); Local 174, Teamsters Union v. Lucas Flour Co., 369 U. S. 95 (1962); Drake Bakeries, Inc. v. Local 50, American Bakeries, Workers, 370 U. S. 254 (1962); Atkinson v. Sinclair Ref. Co., 370 U. S. 238 (1962); Sinclair Ref. Co. v. Atkinson, 370 U. S. 195 (1962).



de la Junta de Relaciones del Trabajo en este caso y se pone en vigor la Orden dictada por dicha Junta en 9 de octubre de 1963, en los siguientes términos:

ORDEN

Se ordena a la querellada Caribbean Container Company:

1. Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado con la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente).
2. (a) Requerir de la Unión reunirse con representantes de ésta en el seno del Comité de Quejas y Agravios establecido por el Artículo XIII del convenio colectivo y discutir en dicha reunión la controversia existente entre las partes con respecto al hecho de si la compañía viene obligada o no a compensar al empleado Miguel Charriez por los días de trabajo en que no recibió compensación por razón de la suspensión injustificada que decretó el patrono.

(b) Enviar por correo certificado a la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente) y fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha de su fijación copia del Aviso que se une y se hace formar parte de esta Orden.

(c) Notificar dentro de diez (10) días al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico las medidas que haya tomado para dar cumplimiento a esta Orden.

El Aviso a que se hace referencia en esta Orden es el siguiente:

Aviso A Nuestros Empleados

En cumplimiento de la Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, según ha sido puesta en vigor por un decreto del Tribunal Supremo de Puerto Rico, todos nuestros empleados quedan notificados de que:

1. Nosotros, el patrono y sus agentes, en manera

alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado con la Unión de Empleados de la Industria de Envases de Cartón (Independiente).

2. Consistente con el Artículo XIII del Convenio Colectivo vigente y a requerimiento de la Unión, nos reuniremos con los representantes de ésta en el seno del Comité de Quejas y Agravios con el propósito de discutir si la Compañía viene obligada o no a compensar al empleado Miguel Charriez en la suma correspondiente a los dos días de trabajo en que estuvo suspendido de empleo y sueldo en forma injustificada.

Caribbean Container Company  
Por:.....

Fecha:.....

Así lo pronunció y manda el Tribunal y firma el señor Juez Presidente.

Luis Negrón Fernández  
Juez Presidente

Certifico:

Ignacio Rivera  
Secretario