

CERVECERIA CORONA, INC. y UNIDAD GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO, LOCAL 611 (UGT), UNITED BREWERY, FLOUR, CEREAL, SOFT DRINK AND DISTILLERY WORKERS OF AMERICA (AFL-CIO) Y UNION LOCAL DE VENDEDORES Y SUPERVISORES DE ANUNCIOS. Caso Núm. CA- 2887. Decisión Núm. 347.

Lic. Rafael Rodríguez Lebrón, por el Patrono

Lic. Luis Rivera Pérez, por la Junta

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

DECISION Y ORDEN

El 29 de enero de 1964, el Oficial Examinador Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, concluyó que la querrellada, Cervecería Corona, Inc. 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 por tanto, a la Junta que expidiera la Orden apropiada para remediar la susodicha práctica ilícita.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error perjudicial 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. A tenor con dichas recomendaciones se enmienda el "Aviso a Todos los Empleados" para conformarlo a la recomendación (a) de la página 8 del Informe del Oficial Examinador.

ORDEN

A base de todo lo anteriormente expuesto se ordena a la querrellada Cervecería Corona, Inc., cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en las páginas 7 y 8 de dicho Informe. El Secretario de la Junta sustituirá el "Aviso a Todos los Empleados" que forma parte del Informe del Oficial Examinador por el "Aviso" que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 1964.

(Fdo.) ANTONIO J. COLORADO
Presidente

(Fdo.) LIBERTO RAMOS
Miembro Asociado

(Fdo.) ALFREDO NAZARIO
Miembro Asociado

AVISO A TODOS LOS 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 expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Cervecería Corona, Inc. notifica a todos los empleado que:

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes, incluyendo cualesquiera personas que ejerzan funciones de supervisión, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo, o acuerdo para aceptar un laudo de arbitraje, que tengamos firmado o que firmemos con la Unidad General de Trabajadores de Puerto Rico, Local 611 (U.G.T.), United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America (AFL-CIO).

Accederemos a que el Comité de Quejas y Agravios discuta y adjudique la querrela relacionada con el descenso del empleado Luis Olivares.

CERVECERIA CORONA, INC.

Por: _____

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer fijado por un período mínimo de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que el mismo aparece y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia en el caso del epígrafe compareció el patrono representado por el Lic. Rafael Rodríguez Lebrón. La División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo estuvo representada por el Lic. Luis Rivera Pérez. Luego de plantear determinadas cuestiones de derecho y discutir ampliamente las mismas, las partes hicieron algunas estipulaciones sobre los hechos en controversia. Posteriormente, ambas partes sometieron el caso a la consideración del suscribiente luego de radicar sendos alegatos en apoyo de sus respectivas contentiones.

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

CONCLUSIONES DE HECHO

I. El Patrono:

La Cervecería Corona, Inc. es una corporación organizada de acuerdo con las leyes del Estado de Delaware, pero autorizada para hacer negocios en Puerto Rico. Se dedica a la producción, venta y distribución de cerveza y utiliza en dichas operaciones los servicios de empleados.

II. La Organización Obrera:

La Unidad General de Trabajadores de Puerto Rico, Local 611 (U.G.T.), United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America (AFL-CIO), Union Local de Vendedores y Supervisores de Anuncios es una organización que admite en su matrícula a trabajadores empleados por el patrono y cuyos fines son, entre otros, tratar con patronos en relación con quejas y agravios, salarios y condiciones de empleo.

III. Los Hechos:

La unión querellante es la representante exclusiva de los empleados de la querellada comprendidos en una unidad apropiada de negociación colectiva. El 18 de octubre de 1952 la unión y el patrono querellado suscribieron un convenio colectivo de trabajo que gobernaría las relaciones obrero-patronales de la empresa hasta el 31 de octubre de 1963. Además de otras condiciones de trabajo estipuladas en el contrato la unión renunció, a virtud de la Cláusula XXIV del convenio, a su derecho constitucional a declarar una huelga durante el período de vigencia del contrato.

A virtud de la cláusula Núm. XXV del convenio colectivo se estableció un procedimiento detallado para la solución de las quejas y agravios durante la vigencia del acuerdo. Se creó una comisión compuesta de dos miembros por cada de las partes y se fijó el modo en que esta comisión entendería y resolvería las disputas o controversia que pudieran surgir. Es decir, las partes designaron un foro imparcial en el cual se ventilarían las diferencias de criterio entre ambos contratantes sustituyendo este procedimiento por el método de la huelga o el cierre patronal. El procedimiento acordado por las partes en relación con la tramitación de querellas ante la comisión creada por el convenio fijaba un período de 7 días laborables después de ocurridos los hechos para que la parte agraviada planteara su queja ante el tribunal imparcial creado por el convenio. Por último, se estipuló en el contrato que en aquellos casos en que la mayoría de los miembros de la comisión no se pusieran de acuerdo en la solución de una querella se procedería a seleccionar un árbitro, quien daría la decisión final. Esta decisión arbitral sería obligatoria para ambas partes.

Luis Olivares era uno de los miembros de la unión querellante. Para el mes de mayo de 1963 Olivares había estado prestando servicios a la compañía.

querellada por espacio de 6 años. Trabajaba como vendedor en el área de Aguadilla. Por razones que no surgen del récord, las autoridades pertinentes privaron al referido empleado del privilegio de entrar a la Base Ramey en Aguadilla, que era una zona comprendida dentro del territorio que le había sido asignado por la compañía para llevar a cabo sus ventas. Al tener conocimiento de la situación creada, la corporación querellada concedió un plazo a Olivares para que éste resolviera los problemas que habían dado lugar a la suspensión de su privilegio de entrar a la referida instalación militar. Una vez expirado el plazo sin que Olivares hubiese obtenido resultados satisfactorios en sus esfuerzos para lograr permiso de entrada a la Base, la compañía le hizo entrega de una comunicación escrita, fechada 9 de mayo de 1963, en la cual decretaba su cesantía como vendedor del Distrito Número 65 que comprende el área territorial de la Base Ramey. En la misma carta la compañía procedió a extender a Olivares un nuevo nombramiento, esta vez en calidad de vendedor suplente para cubrir otra de las zonas de venta de la empresa. En su nueva labor Olivares recibiría un sueldo menor al que había estado devengando. La carta fue recibida por Olivares el mismo día de su fecha, pero la copia de la misma no fue recibida por los Oficiales de la unión querellante hasta el 13 de mayo de 1963.

El 20 de mayo de 1963 la unión remitió una comunicación escrita al patrono solicitando que se convocara a la Comisión de Quejas y Agravios establecida por el convenio colectivo para que entendiera en la controversia relacionada con la actuación de la corporación al trasladar a Olivares a un puesto de inferior categoría y remuneración. El patrono accedió prontamente a la solicitud de la organización obrera. En consecuencia, el 25 de mayo de 1963 se celebró una reunión de la Comisión de Quejas y Agravios para entender en la controversia. De inmediato surgieron planteamientos de índole jurídica en el seno de la Comisión. El patrono alegó que el Comité no tenía jurisdicción para entender en la controversia puesto que la Sección B del inciso 4 del Artículo XXV del convenio colectivo dispone que toda querrela originada en la imposición de una medida disciplinaria deberá radicarse dentro de un período de 7 días laborables a partir de la fecha de la notificación de la medida disciplinaria. En consecuencia sostenía la compañía - toda vez que Olivares recibió la comunicación de la empresa el 9 de mayo de 1963 y la carta de la unión exigiendo que se reunieran la Comisión de Quejas y Agravios no fue remitida el 20 de mayo de 1963, la reclamación estaba prescrita, por lo que la Comisión no tenía facultad para entender en la misma. Por su parte, la unión sostenía que la carta del patrono no fue recibida en las oficinas de la organización obrera hasta el 13 de mayo de 1963. En consecuencia, al radicar su petición interesando la convocatoria a una reunión de la Comisión de Quejas y Agravios el 20 de mayo de 1963,

la unión aún estaba en tiempo legal para hacerlo.

Trabada así la controversia el patrono propuso una solución. Sugirió que se sometiera a un árbitro la cuestión jurisdiccional previa, comprometiéndose ambas partes a aceptar el laudo arbitral sobre esta cuestión jurisdiccional. La unión pidió tiempo para estudiar la propuesta. El 5 de junio de 1963 aceptó la proposición patronal.

El 10 de junio de 1963 la compañía solicitó por escrito del Secretario del Trabajo de Puerto Rico que designara un árbitro para entender en el planteamiento jurisdiccional hecho por la empresa. El árbitro fue designado, las partes redactaron la sumisión correspondiente, argumentaron sus respectivos puntos de vista y encomendaron la resolución de la cuestión legal envuelta al árbitro imparcial. El 22 de julio de 1963 el árbitro rindió su laudo. Determinó que la unión había cumplido con las disposiciones contenidas en la Sección B del Inciso 4 del Artículo XXV del convenio colectivo y procedió a desestimar el planteamiento de falta de jurisdicción que había hecho el patrono ante la Comisión de Quejas y Agravios creada por el contrato.

El 26 de julio de 1963 la unión se dirigió por escrito al patrono solicitando que se reanudara la sesión de la Comisión de Quejas y Agravios para entender en el caso de Luis Olivares, dado el caso de que el laudo arbitral había puesto fin a la controversia de tipo jurisdiccional. El 30 de julio de 1963 el patrono querellado contestó el requerimiento de la unión. En síntesis, la compañía se negó a participar en toda reunión ulterior para ventilar el caso del empleado Luis Olivares. Como fundamento para ello la corporación querellada adujo en su carta que "entendemos que el Laudo de Arbitraje, Caso Núm. A-1-13, está viciado de nulidad debido a que la 'interpretación liberal' que el árbitro confiesa haber hecho sobre las cuestiones planteadas no se ajusta a las cláusulas y disposiciones del convenio colectivo vigente entre las partes. "

La unión recurrió entonces a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y, corridos los trámites de ley, la División Legal de la Junta expidió una querrela contra el patrono imputándole el haber infringido las disposiciones contenidas en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

IV. Las Alegadas Prácticas Ilícitas de Trabajo:

Al iniciarse la audiencia el representante legal del patrono planteó formalmente ante el Oficial Examinador que la Junta carecía de jurisdicción para entender en la presente controversia. La médula de su argumentación, ratificada posteriormente en el alegato escrito sometido a la consideración del suscribiente, es la de que la Cervecería Corona, Inc. es un patrono cuyas operaciones en Puerto Rico están

cubiertas por la Ley Federal de Relaciones Obrero-Patronales de 1947 (Ley Taft-Hartley). De ordinario, sostiene el patrono, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico estaría legalmente facultada para entender, prevenir y evitar aquellas actividades del patrono que constituyen prácticas ilícitas de trabajo incluidas como tales en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, pero no enumeradas taxativamente en el estatuto federal. La violación de los términos de un convenio colectivo sería una de estas actividades. Como se sabe, la Ley Federal no contiene esa prohibición entre sus prácticas ilícitas mientras que el estatuto local sí la incluye. Sin embargo, continúa alegando el patrono, pueden surgir situaciones en las cuales la alegada violación de los términos de un convenio colectivo constituye al mismo tiempo una negativa de parte del patrono a negociar colectivamente con el representante de sus empleados. En este caso la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico estaría impedida de actuar porque cualquier actuación suya estaría en directo conflicto con las disposiciones contenidas en la Ley Federal que también prohíbe el que un patrono se negue a negociar colectivamente con el representante de sus empleados.

El patrono sostiene que el caso del epígrafe es una de tipo marginal y que los hechos que han dado lugar al mismo revelarían en todo caso que se trata más bien de una negativa a negociar por parte del patrono que de una violación a los términos del convenio colectivo. El planteamiento legal patronal se funda en la interpretación de la decisión emitida por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso de Smith v. Evening News Assn., 371 U.S. 195, caso que envuelve una acción de violación de un convenio colectivo. Aún cuando el Tribunal Supremo de Estados Unidos desestimó un planteamiento similar al que consideramos en el caso de epígrafe, concluyó que pueden existir situaciones en las cuales tanto los tribunales ordinarios como las Juntas de Relaciones del Trabajo tengan jurisdicción sobre las mismas.

El suscribiente ha dado detenida consideración a los planteamientos de ley hechos por el patrono durante el curso de la audiencia y en el cuidadoso alegato que su representante legal ha radicado. De un tiempo a esta parte hemos estado conscientes de que se acerca el momento, debido a las complicadas relaciones obrero-patronales presentes en el Puerto Rico de hoy, en el que ha de producirse un choque directo entre las facultades concedidas por la ley local a la Junta de Relaciones del Trabajo para vigilar el cumplimiento de los convenios colectivos y las concedidas por la Ley Taft-Hartley a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para prevenir la práctica ilícitas de un patrono al negarse a negociar colectivamente con el representante de sus empleados. Ciertamente el caso del epígrafe no planteo esa alternativa. Como veremos más adelante, se trata tan sólo de una violación abierta y directa por parte del patrono de una obligación contractual que contrajo voluntariamente. En tales circunstancias, es de clara

aplicación lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en Junta de Relaciones del Trabajo v. I.L.A., 73 D.P.R. 616, Junta v. Ortega, 79 D.P.R. 770 y Puerto Rico Telephone Co. v. Junta, resuelto el 5 de noviembre de 1962. En consecuencia, se desestima el planteamiento del patrono sobre la falta de jurisdicción de la Junta.

2- La Violación de los Términos del Convenio Colectivo:

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone que constituye una práctica ilícita de trabajo el que un patrono viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos del convenio colectivo. Veámos, de inmediato, si los hechos probados durante la audiencia justifican la imputación que hacen los abogados de la Junta al patrono en el sentido de que éste incurrió en una práctica ilícita de trabajo.

Difícilmente podría encontrarse una situación que demostrara en forma más palpable una violación de los términos de un convenio colectivo como la que revelan los hechos en el caso del epígrafe. En primer lugar, el patrono se ha negado abiertamente a que se utilice precisamente el foro imparcial que acordaron ambas partes al redactar el convenio colectivo. La excusa para ello no nos convence. Fue el propio patrono el que sugirió que se sometiera a una persona imparcial la controversia inicial de tipo jurídico que separaba los respectivos puntos de vista.

Probablemente el patrono no ha medido el alcance de su actuación. Si penetráramos en los orígenes históricos de la creación de las Comisiones de Quejas y Agravios en los convenios colectivos podríamos descubrir que inicialmente se crearon para sustituir con un foro imparcial y diplomático el campo de la guerra en la relación entre patrono y obreros. No otra cosa es la huelga. No podemos concebir, en consecuencia, como puede un patrono negarse a discutir una controversia legítima en el seno de una comisión imparcial, dejando tan sólo la alternativa de la guerra obrero-patronal a la otra parte contratante.

En segundo lugar, el argumento de que el laudo de arbitraje está equivocado carece de méritos. Independientemente de que el suscribiente, la Junta, o cualquier otra persona hubiese emitido tal vez un laudo distinto al del árbitro, ya es doctrina trillada en nuestra jurisdicción que las partes vieren obligadas a pasar por lo que resuelva el árbitro que ellos escogen, a no ser que limiten la facultad de este en la sumisión para que el árbitro resuelva tan sólo "de acuerdo a derecho", o a no ser que el árbitro incurra en una de las faltas taxativamente fijadas por la ley y la jurisprudencia, Junta v. New York & Puerto Rico SS. Co., 69 D.P.R., 782.

En mérito de lo expuesto el suscribiente concluye que la querellada incurrió tanto en una violación de los términos del convenio colectivo vigente, como en una infracción del Acuerdo celebrado el 10 de junio de 1963 a virtud de lo cual se sometió a un árbitro la controversia para su resolución. A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho, el suscribiente hace a la Junta las siguientes

RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho, del récord y de los autos del caso, el suscribiente recomienda a la querellada, Cervecería Corona, Inc. se le ordene:

- 1- Cesar y desistir de:
 - a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo, o acuerdo para aceptar un laudo de arbitraje que tiene firmado o que firme con la Unidad General de Trabajadores de Puerto Rico.
- 2- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley.
 - a) Acceder a que el Comité de Quejas y Agravios discuta y adjudique la querella relacionada con el descenso del empleado Luis Olivares.
 - b) Enviar por correo certificado a la Unión querellante y fijar inmediatamente en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijado por un período no menor de treinta (30) días copias del " Aviso a Todos los Empleados " que se adhiere a este Informe.
 - c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la orden, qué providencias ha tomado para cumplir con lo ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de enero de 1964.

(Fdo.) MIGUEL A. VELAZQUEZ RIVERA
Oficial Examinador

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

En cumplimiento de una recomendación del Oficial Examinador 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, Cervecería Corona, Inc., notifica a todos los empleados que:

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes incluyendo cualesquiera personas que ejerzan funciones de supervisión, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo, o acuerdo para aceptar un laudo de arbitraje, que tengamos firmado o que firmemos con la Unidad General de Trabajadores de Puerto Rico, Local 611 (U.G.T.), United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America (AFT-CIO).

Accederemos que el Comité de Quejas y Agravios, reunidos con el Quinto miembro designado por el Honorable Secretario del Trabajo, en forma dispuesta por el convenio colectivo, decida si el descenso del empleado Luis Oliveres fue o no justificado.

CERVECERIA CORONA, INC.

Por : _____

Fecha : _____

Este AVISO deberá permanecer fijado por un período mínimo de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que el mismo aparece y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.