

BUXEDA CASKETS y PUERTO RICO DISTRICT COUNCIL UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA, AFL-CIO (UNION DE CARPINTEROS), Decisión Núm. 404, CASO NUM. CA-3240, Resuelto en 14 de octubre de 1965.

Lic. Celia Canales de González, Por la Junta.  
 Sr. Jaime Buxeda, Por Buxeda Caskets.  
 Sr. José J. Molina, Por la Unión Querellante.  
 Ante: Lic. José Orlando Grau, Oficial Examinador.

#### DECISION Y ORDEN

El 14 de septiembre de 1965, luego de celebrada la audiencia pública en el caso del epígrafe, el Oficial Examinador, Lic. José Olando Grau, concluyó en su Informe que la Querellada Buxeda Caskets, incurrió en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomienda, por tanto, a la Junta, que expida la orden apropiada para remediar la práctica ilícita cometida.

La Junta ha considerado las resoluciones de naturaleza procesal hechas por el Oficial Examinador en 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.

#### O R D E N

A base de lo anteriormente expuesto, se ordena a la Querellada Buxeda Caskets, cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en la página 4 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.

#### 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 pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Buxeda Caskets, notifica a todos los empleados que:

En manera alguna violará los términos del convenio colectivo que tiene firmado con la Puerto Rico District Council de la United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, AFL-CIO

Accederá a que un árbitro designado por el Honorable Secretario del Trabajo decida si el despido de Rafael González Rodríguez fue o no justificado y, en caso de que el árbitro resuelva que fue despedido injustificadamente, acceda a reponerlo en su empleo, o en uno sustancialmente equivalente, y a abonarle la paga que dejó de percibir mientras estuvo suspendido.

BUXEDA CASKETS

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Este AVISO deberá permanecer fijado por un periodo 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

La United Brotherhood of Carpenters, a la que en lo sucesivo designaremos la Unión, suscribió un convenio colectivo con el patrono Buxeda (Exhibit J-2). En virtud del susodicho convenio, Buxeda Caskets se obligó a arbitrar "todas las quejas, disputas y agravios" que las partes contratantes no pudiesen resolver "amigablemente". 1/

Vigente el aludido convenio, surgió una disputa con respecto a la destitución del empleado Rafael González Rodríguez. El patrono y la Unión no la pudieron resolver "amigablemente". En consecuencia, la Unión, que era la parte interesada, solicitó el nombramiento de un árbitro, de conformidad con los términos del convenio colectivo. Al iniciarse la vista del caso, la Unión propuso que le árbitro determinase si el despido de González "fue o no injustificado" y que, si éste concluía que el despido había sido injustificado, "ordenara reposición y paga retroactiva". El patrono rechazó la sumisión propuesta por la Unión porque, si tuviese que reponer a González, "perdería mi fuerza moral en mi negocio".

El árbitro concluyó que las partes no se habían puesto de acuerdo sobre la sumisión y dió por terminado el procedimiento. La Unión recurrió entonces a la Junta y radicó un cargo en el que alegaba que el patrono había violado la cláusula de quejas y agravios del convenio colectivo. A base de dicho cargo, la División Legal de la Junta expidió una querrela en la que alegaba que el patrono había violado el Inciso (1) (f) del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 LPRA 69 (1) (f), al "rehusar someter a un árbitro del negociado (sic) del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, cuyos servicios requirió la unión, según dispone el convenio, el despido del empleado Rafael González Rodríguez." El Presidente de la Junta ordenó la celebración de una audiencia para dilucidar los hechos alegados en la querrela, la cual tuvo lugar el 9 de julio de 1965, ante el Oficial Examinador que suscribe este Informe.

El patrono querrellado no utilizó asistencia legal en la audiencia. La Unión estuvo representada por el organizador José J. Molina. La División Legal de la Junta estuvo representada por la licenciada Celia Canales de González. Todas las partes tuvieron oportunidad, que no usaron a plenitud, para citar, interrogar y contrainterrogar testigos y de introducir en el récord evidencia documental o de otra naturaleza.

A base de su observación de los testigos y de la evidencia documental, el Oficial Examinador concluye que se probaron las alegaciones formuladas en la querrela. Es obvio que el patrono estaba obligado a arbitrar la disputa con respecto a la destitución de González ya que el convenio colectivo provee la arbitralidad de "todas las quejas...que afecten el empleo de los trabajadores en la unidad..." (Subrayado nuestro). El patrono no podía eludir dicha obligación, aunque tuviese fundado temor de que con una decisión adversa perdería "la fuerza moral" ante sus empleados. No podía pretender tampoco que se arbitrara la justificación del despido como un mero ejercicio académico ya que si se resolvía que había sido injustificado, estaría obligado a reponer a González Rodríguez y a abonarle la paga dejada de percibir.

El Honorable Marco A. Rigau parecía estar comentando la posición del patrono Buxeda Caskets al preguntar, en el caso de Junta v. Caribbean Container, (64-1 Colegio de Abogados, resuelto el 9 de enero de 1964) 89 DPR 742 :

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?

En consecuencia, el Oficial Examinador recomienda a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que adopte las siguientes

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1) Buxeda Caskets es un patrono en el significado de la Ley.
- 2) La Puerto Rico District Council, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, AFL-CIO (Unión de Carpinteros), es una organización obrera en el significado de la Ley.
- 3) Al negarse a arbitrar la disputa con respecto al despido de Rafael González Rodríguez, Buxeda Caskets violó los términos del convenio colectivo suscrito con el representante exclusivo de sus empleados, incurriendo así en la práctica ilícita de trabajo prohibida por el Inciso (1) (f) del Artículo 8 de la Ley.

#### EL REMEDIO

Hemos visto que el problema surgió, en primer lugar, porque el patrono no estaba dispuesto a exponerse a las consecuencias de un laudo que ordenase la reposición y el abono de la paga dejada de percibir por el empleado González Rodríguez; y, en segundo lugar, porque el árbitro entendió que no bastaba la sumisión genérica dispuesta por el convenio y requirió que las partes formularan una sumisión específica, a lo cual el patrono se negó.

En el caso de Junta v. Caribbean Container, (63-226 Colegio de Abogados de Puerto Rico, resuelto el 24 de diciembre de 1963) 89 DPR 710, nuestro Tribunal Supremo puso en vigor una orden en la cual la propia Junta formuló la sumisión específica. "No puede escaparse al más ingenuo," dijo el Tribunal por voz del Honorable Luis Blanco Lugo, "que la posición de las partes en clara y que ambas están advertidas de lo que cada una sostiene y pretende." Lo mismo puede decirse del presente caso. La Unión sostiene que González Rodríguez fue despedido injustificadamente y que procede reponerlo y abonarle la paga que dejó de percibir como consecuencia de la destitución. El patrono sostiene que la suspensión fue justificada y que no está obligado a reinstalarlo ni a abonarle la paga dejada de percibir. Si se aceptase la alegación del patrono para dispensarlo de la obligación de arbitrar, se incurriría en el mal contra el cual advierte el Honorable Juez Blanco Lugo en el caso citado precedente, o sea: "conceder un poder de veto absoluto a cualquiera de las partes, que podría, con simplemente adoptar la posición de que una disputa no es arbitrable, frustrar el propósito de este mecanismo [el arbitraje], dirigido a dirimir las diferencias que surjan mediante un procedimiento rápido y sencillo."

A la luz de lo anterior, se recomienda que la Honorable Junta expida una orden mediante la cual requiera a la querellada, Buxeda Caskets,

(1) Cesar y desistir de:

(a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado con la Unión, Puerto Rico

District Council, United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, AFL-CIO. 2/

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

(a) Acceder a que se arbitre la justificación del despido de Rafael González Rodríguez y, en caso de que el árbitro resuelva que fue despedido injustificadamente, acceda a reponerlo en su empleo, o en uno sustancialmente equivalente, y a abonarle la paga que dejó de percibir mientras estuvo suspendido.

(b) Notificar a la Unión y a todos los empleados incluidos en la unidad para la cual se negoció el convenio colectivo, en formas que suministrará el Secretario de la Junta, que cumplirá con todas las obligaciones que le impone el convenio colectivo y, que cumplirá, al pie de la letra, las disposiciones sobre la tramitación de quejas y agravios.

(c) Fijar en su negocio copia del Aviso que se incluye como Apéndice B de este Informe.

Tal y como se dispone en la Sección 10 del Artículo II del Reglamento Núm. 2 de la Junta dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso de 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. Inmediatamente después de radicar la Exposición de Excepciones y el alegato la parte o el abogado de la Junta que los radicare notificará con copias a cada una de las otras partes, las cuales tendrán el derecho de contestarlas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. La Junta podrá ampliar el periodo para radicación de la Exposición de Excepciones y el alegato y las contestaciones a los mismos por motivos justificados. No se levantará objeción ante la Junta sobre materia alguna no incluida en la Exposición de Excepciones, y el no radicar una Exposición de Excepciones se considerará como si el caso se sometiera a la Junta a base del Expediente. En caso de que cualquier parte en el procedimiento deseara obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia del Informe del Oficial Examinador. Si tal permiso fuere concedido, la Junta deberá notificar a todas las partes la fecha y sitio para la argumentación oral. Al expirar el periodo para la radicación de la Exposición de Excepciones y alegato como se dispone en esta sección, la Junta podrá decidir la cuestión inmediatamente a base del expediente completo o después de argumentación oral; o podrá reabrir el expediente y recibir evidencia adicional a presentarse ante un miembro de la Junta o ante un Oficial Examinador o podrá cerrar el caso siguiendo las recomendaciones

---

2/ Usualmente la orden de cesar y desistir cubría los convenios vigentes "y los que se firmasen en el futuro." Empero, en el primer caso de la Junta v. Caribbean Container, página 4, supra, el Tribunal Supremo limitó la orden de cesar y desistir al convenio vigente. Aunque creemos que en dicha forma el Tribunal limitó innecesariamente la facultad remedial de la Junta, estamos obligados a seguir la decisión.

contenidas en el Informe del Oficial Examinador; o podrá resolver el caso en cualquier otra forma. Hasta tanto no se radique en corte el expediente completo en un caso, según se dispone en la Ley, la Junta podrá en cualquier tiempo, previo aviso razonable, modificar o dejar sin efecto en todo o en parte, cualesquiera conclusiones de hecho y de ley, u orden emitida o cursada por ella.

En San Juan, Puerto Rico, a los catorce días de septiembre de 1965.

JOSE ORLANDO GRAU  
Oficial Examinador

APENDICE A

ARTICULO VI  
QUEJAS Y AGRAVIOS

A. La Unión podrá designar un Delegado de Taller en cada taller cubierto por este Convenio y un Delegado sustituto de taller en cada departamento. Los delegados podrán discutir con el representante del patrono todas las quejas y agravios que surjan. Se establecerán no más de dos horas una vez a la semana (de 12:00 M. a 2:00 P.M.) para que los delegados y los representantes del patrono ajusten cualquier agravio existente. Los delegados de taller no recibirán quejas de los trabajadores cubiertos por este convenio durante las horas de trabajo. Los oficiales o representantes de la Unión debidamente autorizados y los del patrono podrán estar presentes en cualquiera de estas reuniones para discutir agravios y, previa notificación al Gerente, tendrán acceso al Taller del patrono durante las horas de trabajo con el propósito de asegurarse si los requisitos de este Convenio han sido debidamente cumplidos. Se acuerda, sin embargo, que los empleados no cesarán las labores durante la visita de los representantes de la Unión por ningún concepto, excepto con la aprobación del patrono.

B. Ni los delegados de la Unión, ni ningún otro miembro de la Unión tendrá derecho o poder de reanudar, modificar o enmendar ninguna de las disposiciones de este Convenio, ni comprometer a la Unión cuando actúen o dejen de actuar como individuos. Nada de lo contenido en este Convenio impedirá que ningún trabajador tramite una queja o agravio individualmente de acuerdo con las disposiciones de ley.

C. Todas las quejas, disputas y agravios que surjan bajo este convenio y que envuelvan la interpretación y aplicación de cualquier cláusula de éste convenio, o que afecten el empleo y condiciones de trabajo de los trabajadores en la unidad deberá ser presentada por el obrero interesado al Delegado de Taller quien tratará de resolver este asunto con el representante del patrono durante la reunión semanal de dos horas. Si las partes no consiguen resultados satisfactorios al tratar de resolver la cuestión, la misma deberá referirse a los representantes de la unión y del patrono para su arreglo, dentro de los próximos 15 días en el mismo sitio y hora donde se efectúen las reuniones. Si ellos no pueden amigablemente resolver dicho asunto, éste será sometido por la parte interesada para arbitraje a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. El laudo que el árbitro emita será considerado final y obligatorio para ambas partes. Si alguna de las partes deja de asistir a la vista citada por el árbitro después de la debida notificación y sin justificación razonable, el árbitro podrá proceder con dicha vista en ausencia de dicha parte y podrá hacer una decisión final.

D. Todo trabajador nuevo que emplee el patrono estará a prueba por un período de 31 días. Si durante este período el trabajador presta servicios satisfactorios, al terminar el mismo se convertirá en un empleado permanente. De no ser satisfactorios sus servicios, el Patrono podrá prescindir del empleado en cualquier momento dentro del período probatorio y el Comité de Quejas y Agravios no tendrá jurisdicción.