

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

EN EL CASO: " "
UNION DE TRONQUISTAS DE " "
P.R., LOCAL 901 " "
- y - " CASO NUM. CA-6520
JOSE A. FLORES CORIS Y " D-1015
OTROS " "
= = = = = " "

Ante: Lcda Karen M. Loyola Peralta
Oficial Examinadora

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Juan Ramón Acevedo
Por la Querellante

Lcdo. Juan Antonio Navarro
Por la Junta -Div. Legal-

DECISION Y ORDEN

El 2 de mayo de 1985 se emitió el Informe Final de la Oficial Examinadora, Karen M. Loyola Peralta recomendando que se encuentre a la unión querellada incurso en práctica ilícita de violación de convenio al faltar a su deber de justa representación para con el querellante, José A. Flores Coris y otros.

Luego de una prórroga solicitadas y concedida,^{1/} la representación legal de la querellada radicó el 31 de mayo de 1985 sus Excepciones al Informe. Asimismo, la representación legal del Interés Público radicó el 11 de junio de 1985 sus Excepciones, luego de una prórroga solicitada y concedida.^{2/}

Revisadas las Resoluciones emitidas en este caso, se confirman por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno.

Luego de analizar el expediente completo del caso con la evidencia y los planteamientos sometidos, adoptamos las

1/ Solicitud de Prórroga radicada el 7 de mayo de 1985 y Resolución del 10 de mayo de 1985.

2/ Moción del 10 de mayo y Resolución del 15 de mayo de 1985.

Conclusiones de Hechos y las de Derecho formuladas en el Informe,^{3/} así también adoptamos el Análisis, salvedad hecha de lo siguiente:

A. A la página 28 de su Informe, la Oficial Examinadora concluye que la práctica indebida de la unión surge a partir del 28 de enero de 1981, fecha en que esta Junta denegó una Moción de Reconsideración de la unión a nuestra Resolución denegando a su vez recurrir al Tribunal Supremo a poner en vigor el laudo, cuando éste ya había sido puesto en vigor. No obstante esta conclusión, expresa también que: "Existiendo ya una Sentencia final y firme a favor de la Unión de Tronquistas (se refiere a la del Tribunal Supremo del 11 de junio de 1980), no era procedente en derecho el que la Junta acudiera al Tribunal Supremo nuevamente... No vemos cómo puede la organización justificar su actitud una vez favorecida por Opinión y Sentencia del Tribunal Supremo confirmando el dictamen del Tribunal Superior."^{4/} Consideramos que la culpabilidad de la unión surge desde el tiempo de la Opinión y Sentencia del Tribunal Supremo, y no solamente desde que la Junta tomó su última acción en el caso, toda vez que era clara la improcedencia de las gestiones de la unión ante la Junta después de dicha Opinión y Sentencia. Abonan a nuestra conclusión además, los otros planteamientos de la querellada refutados por la Oficial Examinadora, incluyendo el contenido del escolio 59, a la página 29.^{5/}

B. La cuantía de responsabilidad de la unión fue considerada en un 20% por la Oficial Examinadora.^{6/} La Unión la objeta ya que no se ha determinado aún el daño sufrido por los querellantes ni el por qué de dicha cifra. El Interés

^{3/} Informe de la Oficial Examinadora, págs. 9-19, 32.

^{4/} Informe de la Oficial Examinadora, pág. 28.

^{5/} En sus Excepciones al Informe, la Unión nos planteó que solo habían transcurrido tres meses desde la Resolución de la Junta (28 de enero de 1981) y la radicación del Cargo ante la Junta, en su contra (27 de abril de 1981), por lo cual entiende que no hubo dilación de su parte que justificara el presente caso. Por las razones arriba expresadas, rechazamos este argumento.

^{6/} Informe de la Oficial Examinadora, pág. 32.

Público, por su parte, sugiere una cantidad mayor de responsabilidad. Luego de analizar este aspecto, consideramos que un 50% es una cifra más adecuada tomando en cuenta los hechos del caso y el tiempo transcurrido. El que no se haya determinado aún la cuantía total de los daños no es óbice para que se establezca el por ciento (%) adjudicable a la unión.

Finalmente, debemos expresarnos en torno al aspecto de si esta Junta debe abstenerse de llegar a una determinación final en este caso, en vista de que el caso contra el patrono se encuentra aún pendiente de dilucidarse en el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, donde fuera trasladado, como opinan la Oficial Examinadora y la unión querellada.^{7/}

Consideramos que la argumentación de la División Legal de la Junta, en sus Excepciones, es la correcta y acertada, la cual adoptamos.^{8/} Es cuestión de cómo se interpreta la jurisprudencia citada en el Informe. Si bien es doctrina establecida que tanto la violación del convenio por parte del patrono como la falta al deber de justa representación de la unión están inextricablemente relacionados, y ambos elementos deben probarse en uno y otro caso, ello no equivale a decir que el foro estatal tenga que esperar por el federal, o viceversa. "Jurisdicción concurrente quiere decir autoridad para dictar o decir cuál es el derecho del caso ante el foro que se encuentre planteado. La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, como foro estatal con jurisdicción concurrente, no tiene que esperar por la determinación que en relación a la representación injusta o indebida pueda o no hacer el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos de América,

^{7/} Los argumentos de la unión al respecto, según vertidos en sus Excepciones, son esencialmente los mismos contenidos a las páginas 4-8 del Informe de la Oficial Examinadora.

^{8/} Véase Excepciones del Interés Público, págs. 1-3.

distrito de Puerto Rico. Son foros distintos con casos distintos con autoridad para dictar sus propias determinaciones. Lo que sí dice la jurisprudencia es que se tiene que probar los dos elementos en las dos causas de acción. Tan distintos son los casos que el o los empleado (s) pueden demandar solo a la Unión o al patrono. No tiene necesariamente que demandarlos a ambos (Del Costello v. Teamster 113 LRRM 2737, a 2741-2742 (1ra. columna)(1983))."

A tenor con todo lo antes expuesto y en virtud de lo dispuesto en el Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta emite la siguiente

ORDEN

La Unión de Ironquistas de Puerto Rico, Local 901, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo que tengan negociado con la Coca Cola Bottling Co., particularmente en sus disposiciones sobre Quejas y Agravios.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Satisfacer a los querellantes el 50% de las pérdidas sufridas en sus ingresos como resultado de la violación cometida, con lo intereses legales, a partir de la fecha en que se determine el monto de tales pérdidas.

b) Fijar en sitios visibles a sus unionados, en coordinación con un Examinador de la junta, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden, por un período de 30 días consecutivos.

3. Notificar al Presidente de la junta las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado, dentro de los 10 días siguientes a que se determine la cuantía de daños sufrida por los querellantes.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de junio de 1985.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

1. Unión de Tronquistas de P.R.,
Local 901
Calle Parque 325, Pda 23
Santurce, Puerto Rico 00909
2. Lcdo. Pedro J. Varela
Ponce de León 613
Hato Rey, Puerto Rico 00917
3. Sr. José A. Flores Coris
Calle Eusebio González H-24
Urb. Severo Quiñones
Carolina, Puerto Rico 00630
4. Lcdo. Juan A. Navarro
División Legal - Junta - (a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de junio de 1985.

(Fdo.) Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta



CA-6520
D-1015

AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS

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 enmarcada en la Ley, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS AFILIADOS QUE:

1. NOSOTROS, la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, sus agentes, oficiales y representantes cesaremos y desistiremos de violar el convenio colectivo negociado con la Coca Cola Bottling, Co., particularmente en sus disposiciones de Quejas y Agravios.

2. Satisfaceremos a los querellantes José A. Flores Coris y Otros el 50% de las pérdidas sufridas en sus ingresos como resultado de la violación cometida, con los intereses legales, todo ello a partir de la fecha en que se determine el monto de las pérdidas.

UNION DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901

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.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00985



EN EL CASO DE:

UNION DE TRONQUISTAS DE P.R.,
LOCAL 901

- y -

JOSE A. FLORES CORIS Y OTROS

CASO NUM. CA-6520

Ante: Lcda. Karen M. Loyola Peralta
Oficial Examinadora

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Juan Ramón Acevedo
Por la Querellada

Lcdo. Juan Antonio Navarro
Por la Junta - Div. Legal -

- INFORME FINAL DE LA OFICIAL EXAMINADORA -

Basada en cargo radicado el 27 de abril de 1981^{1/} por los Sres. José A. Flores Coris, Juan Ruiz Quiñones, Aurelio Díaz y Juan Torres Rodríguez, en lo sucesivo denominados como "los querellantes", la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en lo sucesivo denominada "la Junta", expidió Querrela el 21 de septiembre de 1981^{2/} contra la Unión de Tronquistas de P.R., Local 901, en adelante denominada "la unión" y/o "la querellada". Básicamente, se alegó en la Querrela que José A. Flores Coris, Juan Ruiz Quiñones, Aurelio Díaz, David Merced, Juan Burgos, Juan Torres Rodríguez y Miguel Angel Cortés Rodríguez, han sido empleados de la Coca Cola, afiliados a la unión querrellada y cubiertos por los convenios colectivos vigentes entre las

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

partes desde el 13 de diciembre de 1976 hasta el 12 de diciembre de 1979 y desde el 16 de agosto de 1980 hasta el 15 de agosto de 1983; que para mayo-junio de 1978 la Coca Cola cesantó y/o descendió parte de su personal afiliado a la unión, basándose en el criterio de antigüedad por compañía en lugar de antigüedad por clasificación; que como parte de las cesantías y/o descensos por economía aludidos precedentemente, los siete empleados ya mencionados fueron descendidos de sus plazas de vendedor en el Departamento de Ventas de la Coca Cola a las de Ayudante de Vendedor en el Departamento de Ventas; que ello ocasionó que éstos devengaran un salario inferior al recibido en las plazas de vendedor, reduciendo, a su vez, sus beneficios marginales o contractuales; que los Sres. Miguel Cortés y Juan Torres fueron, como excepción, descendidos y/o cambiados de sus plazas de Ayudante-vendedor en el Departamento de Ventas de la Coca Cola a otras plazas; que en y después de mayo-junio de 1978 permanecieron ocupando puestos de vendedor en el mismo Departamento de la Coca Cola otros unionados cubiertos por los susodichos convenios colectivos, que para dicha fecha poseían menos antigüedad en el Departamento de Ventas que la poseída por los siete querellantes; que para junio de 1978 los aquí querellantes plantearon a su unión que la Coca Cola violó el convenio colectivo al descenderlos de sus puestos; que después de discutir la queja planteada por los querellantes, la Coca Cola y la unión sometieron parte de la misma ante un árbitro del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Caso Núm. A-173; que el 26 de agosto de 1980 la unión radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico Solicitud para Ayudar a Poner en Vigor Laudo

de arbitraje, resolviendo ésta que no ayudaría a poner el mismo en vigor por haber pasado juicio sobre ello el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante Opinión y Sentencia de 11 de junio de 1980 en el Recurso de Revisión Núm. R-80-68; que la unión, al no procesar la queja de los querellantes, o al procesarla parcialmente, faltó a su deber de justa representación al violar el Artículo XIV del convenio colectivo aplicable; que por tales fundamentos la unión incurrió en práctica ilícita del trabajo a tenor con lo dispuesto en el Artículo 9, Sección 2(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de P.R.^{3/}

Por otra parte, el 21 de septiembre de 1981 la Junta emitió Querrela^{4/} contra Coca Cola Bottling Co., en adelante denominada "el patrono", basada en cargo^{5/} radicado el 17 de febrero de 1981 por el Sr. José A. Flores Coris, imputando práctica ilícita consistente en violación de convenio colectivo.

El 14 de octubre de 1981 el patrono radicó Petición de Traslado de los procedimientos contra éste conducidos, ante la Corte de Distrito Federal para el Distrito de Puerto Rico, a la luz de lo resuelto en el caso de Volkswagen de Puerto Rico v. P.R.L.R.B., 454 F 2d 38 (1972) y las disposiciones de la §301 de la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales (29 U.S.C.A. Sec. 105).

El caso contra la unión querrelada fue ventilado ante la suscribiente, radicándose Memorando de Derecho por el representante del Interés Público, Lcdo. Juan A. Navarro

^{3/} Ley 130 de 1945, según enmendada; en lo sucesivo denominada la Ley.

^{4/} Escrito C.

^{5/} Escrito D.

el 2 de marzo de 1983. La representación legal de la unión no radicó escrito, no obstante haber solicitado prórroga a tales efectos y haberse declarado Con Lugar la misma.

INTRODUCCION

El 19 de diciembre de 1984 emitimos nuestra recomendación a los efectos de que la Honorable Junta se abstuviera de llegar a una determinación final contra la querrelada -Unión de Tronquistas de Puerto Rico- en torno al caso de autos, toda vez que el caso contra el patrono como parte co-querrelada había sido trasladado a la Corte de Distrito Federal.^{6/}

En esa ocasión dichas recomendaciones obedecieron a que el derecho sustantivo federal requiere, como condición indispensable para hallar a una unión incurso en violación a su deber de justa representación, el que se determine si el patrono ha incurrido o no en una violación de convenio. A tales efectos, en el caso de United Parcel Service Inc. v. Mitchell, 451 U.S. 56, a la página 69, el Tribunal Supremo de Estados Unidos expresó lo siguiente: "In any event, the two elements of respondent employee's hybrid action cannot be disentangled: the duty of fair representation is "part and parcel of (the) §301 claim".^{7/}

6/ Véase Informe de fecha 19 de diciembre de 1984 emitido por la suscribiente en el caso de autos, Caso Núm. CA-6520, Unión de tronquistas -y- José A. Flores Coris.

7/ Véase además: Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171, a la pág. 186; Clayton v. Automobile Workers, 451 U.S. 679 a la pág. 683, Hines v. Anchor Motor Freight, Inc., 424 U.S. 554 (1976); Steelworkers v. NLRB, 111 LRRM 3125 (1982).

Es decir, en acciones como la que nos ocupa, el derecho aplicable es el derecho sustantivo federal, aunque el foro estatal tenga jurisdicción concurrente para dirimir casos que surjan de violaciones contractuales por parte de empresas que afecten el comercio interestatal y en los cuales se alegue también que una unión violó el deber de la justa e imparcial representación.^{8/}

El caso de autos comprende la siguiente situación: los empleados acudieron a esta Junta radicando cargos contra la Unión de Tronquistas y el patrono, Coca Cola Bottling Co. A éste le imputó violación de convenio colectivo y a la primera el que infringió su deber de justa representación. El patrono trasladó su caso al Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, permaneciendo el caso contra la unión en nuestro foro. Es ésta una situación peculiar por cuanto no se trata de que los querellantes hayan entablado acción contra la Unión o contra el patrono exclusivamente.

Según señaláramos anteriormente, el Tribunal Supremo Federal reconoce la jurisdicción concurrente de los foros estatales en casos que surjan al amparo de la Sección 301 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, mas es requisito sine-qua-non para hallar incurso a la unión en violación a su deber de justa representación el que se demuestre que el patrono violó el convenio colectivo. El Tribunal Supremo de Estados Unidos, en el caso de Del Costello v. International Brotherhood of Teamsters,

^{8/} Textile Workers v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448; Dowd Box Co. v. Courtney, 368 U.S. 502 (1962); Local Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95 (1962).

resuelto el 8 de junio de 1983, describe las acciones incoadas en virtud de la Sección 301 de la siguiente forma: "Such a suit, as a formal matter, comprises two causes of action. The suit against the employer rests on §301, since the employee is alleging a breach of the collective bargaining agreement. The suit against the union is one for breach of the union's duty of fair representation which is implied under the scheme of the National Labor Relations Act. Yet the two claims are inextricable interdependent. To prevail against either the company or the union... employee plaintiffs must not only show that their discharge was contrary to the contract but must also carry the burden of demonstrating a breach of duty by the union... The employee may if he chooses sue one defendant and not the other; but the case he must prove is the same whether he sues one, the other or both". (Subrayado nuestro). Nótese que en el caso de autos los querellantes radicaron cargos contra ambos: el patrono y la unión.

Por otro lado, en el caso de Dowd Box v. Courtney, supra, a la página 508, el Tribunal Supremo Federal señaló en torno a la jurisdicción concurrente, que la misma prevalecerá excepto: "where it is not excluded by express provision or by incompatibility in the exercise arising from the nature of the particular case". (Enfasis suplido). En adición, en el caso de Local Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95 (1962), el Tribunal Supremo de Estados Unidos expresó que el Congreso al aprobar la §301 perseguía el que las doctrinas de derecho laboral federal prevalecieran sobre reglas locales inconsistentes. La Corte de Circuito

de Boston, en el caso de Volkswagen de Puerto Rico v. Puerto Rico Labor Relations Board, 454 F 2d 38, (1972) a la página 41, enfatizó, reiterando las expresiones vertidas en Lucas Flour, que existía "a strong federal interest in uniform substantive labor law".

En síntesis, los hechos procesales del presente caso al trasladar el patrono su caso al Tribunal Federal colocaban a la Junta, a nuestro juicio, en una posición donde no tan sólo podría chocar con la determinación que adoptara dicho tribunal en torno a la responsabilidad del patrono, sino que, además, la Junta se vería en la posición de no cumplir correctamente con el mandato del Congreso sancionado por los tribunales federales de aplicar el derecho sustantivo federal, por cuanto las causas de acción contra la unión y el patrono están inextricablemente enlazadas.

La doctrina de la jurisdicción concurrente contempla el dejar disponibles foros alternos a las partes promoventes en acciones entabladas bajo la §301. No obstante, nos confrontamos con una situación diferente a la expuesta -la acción simultánea ante dos foros- lo que a nuestro entender dificultaría a la Junta el poder cumplir con la aplicación del derecho sustantivo federal, el cual requiere en casos de alegada violación al deber de justa representación el que se demuestre una violación de convenio por el patrono.^{4/} Los problemas que esto entraña quedan evidenciados por el lenguaje utilizado por

4/ En el caso de Floerter v. C.W. Transport Inc., 597 F 2d 1100 (1979), el Tribunal enfrentó una situación similar al caso de Volkswagen, expresando lo siguiente: "The complaint filed with the WERC was basically a breach of contract and unfair representation action; it could have been brought in either state or federal court as alternative forums, but would have been determined by federal law regardless of the forum in which it had been brought..." (Subrayado nuestro).

el Tribunal Supremo de E. U. en el caso de Vaca v. Sipes, supra, a la página 180: "Should the court award damages against Swift for Owen's full loss, even if it concludes that part of that loss was caused by the Union's breach of duty? Or should it award Owens only partial recovery hoping that the Board will make him whole? These remedy problems are difficult enough when one tribunal has all parties before it; they are impossible if two independent tribunals, with different procedures, time limitations and remedial powers must participate". (Subrayado nuestro).

En conclusión, el trabajador puede acudir a uno de los dos foros, demandar o radicar cargos contra la unión o el patrono o contra ambos, mas la situación aquí generada ubicada este caso, a nuestro entender, dentro del marco diseñado por el Tribunal Supremo Federal en Dowd Box, supra, cuando señaló que no debe ejercerse la jurisdicción concurrente cuando existe "incompatibility in the exercise arising from the nature of the particular case".

Por los fundamentos aquí expresados y que fueran esbozados en nuestro Informe de 19 de diciembre de 1984, entendimos recomendable el que la Junta se abstuviera de emitir una determinación final en este caso, hasta tanto el foro federal no pasara juicio sobre la actuación del patrono, en el ánimo de evitar decisiones conflictivas que pudieran atentar contra la uniformidad que debe prevalecer en el campo laboral.

El 28 de enero de 1985 la Honorable Junta^{5/} remitió el expediente nuevamente ante nuestra consideración, declarando Con Lugar la excepciones radicadas por la División Legal en representación del Interés Público y Sin Lugar

5/ Véase Resolución de fecha 24 de enero de 1985.

nuestras anteriores recomendaciones. En virtud de dicha Resolución y a la luz del expediente del caso en su totalidad, emitimos a continuación las siguientes:

DETERMINACIONES DE HECHOS

I. La Unión:

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, es una organización que admite en su matrícula trabajadores, a quienes representa ante sus respectivos patronos a los fines de la contratación y la negociación colectiva.

II. Los Empleados:

Los Sres. José A. Flores Coris, Juan Ruíz Quiñones, Aurelio J. Díaz, David Merced, Juan Burgos Antonnetti, Juan Torres Rodríguez y Miguel Angel Cortés Rodríguez laboraban para la Coca Cola Bottling Co., al momento de los hechos que motivan la presente Querrela.

III. El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero-patronales entre la Unión de Tronquistas de Puerto Rico y la Coca Cola Bottling Co. of P. R. durante el período a que se refieren los hechos aquí expuestos se rigieron por un convenio colectivo con fecha de vigencia del 13 de diciembre de 1976 al 12 de diciembre de 1979.^{9/}

El referido convenio colectivo contiene, entre otras, las siguientes disposiciones:

ARTICULO XIV

Procedimientos de Quejas y Agravios

"Sección 1. Sumisión Procesal"

Cualquier queja o agravio que surja en la interpretación o aplicación con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo se discutirá a tenor con el procedimiento siguiente:

9/ Exhibit Conjunto Núm. 1.

Sección 2. Formulario de Querellas

La Compañía preparará un formulario a utilizarse en la presentación de querellas, en original y dos copias, el cual le será suministrado a los delegados.

Sección 3. Primer Paso

En cualquier investigación que requiera la presencia de un unionado, o discusión de querellas, el delegado correspondiente deberá estar presente, quien junto a los empleados agraviados discutirá el caso en el jefe del departamento o supervisor inmediato, y de no llegar a un arreglo satisfactorio, el agraviado o el delegado presentará su querella a la oficina de personal usando el formulario de querellas, copia de la cual le será entregada al delegado general.

Sección 4. Segundo Paso

El delegado general estudiará el caso y junto con los agraviados discutirá el caso con el Jefe de Personal, quien rendirá su determinación por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables, copia de la cual le será notificada a los agraviados, al delegado general y al representante de la Unión. Este término no es ni prescriptivo ni de caducidad.

Sección 5. Tercer Paso

El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, lo discutirá junto con los agraviados, y de no estar satisfechos con la decisión del Jefe de Personal, lo discutirá con el Gerente de Administración, o la persona por él designada y de no llegar a un acuerdo satisfactorio lo llevará a la consideración del Secretario Tesorero de la Unión.

Sección 6. Cuarto Paso

a. El Secretario-Tesorero de la Unión, o la persona por él designada, estudiará el caso y en caso de que entienda que la Compañía está correcta en su posición respecto a la querella, lo notificará a los agraviados y si éstos no están conformes solicitarán por escrito que su caso se someta a un árbitro.

b. En caso de que el Secretario-Tesorero de la Unión; luego de estudiar el caso, no esté de acuerdo con la Compañía, discutirá el caso con el Gerente General o la persona que él designe, y de no llegar a un acuerdo satisfactorio, la Unión podrá someter el caso ante un árbitro.

Sección 7. Selección de Arbitro

En caso en que la Unión decida someter el caso ante un árbitro, éste, será seleccionado por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

Sección 8. Jurisdicción del Arbitro

El árbitro no tendrá jurisdicción para enmendar el presente convenio y resolverá la controversia a tenor con el acuerdo de sumisión de las partes, el presente convenio y las doctrinas laborales y las leyes vigentes.

Sección 10. Cosa Juzgada

Las determinaciones del árbitro serán finales y las partes vendrán obligadas al fiel cumplimiento de ellas.

ARTICULO XVI

ANTIGUEDAD

Sección 1. Definición

El derecho de antigüedad se define como el tiempo de servicio del empleado en la unidad de contratación.

Sección 5. Reducción por Economía

Cuando por razones de economía hubiera necesidad de reducir la fuerza trabajadora, esto se llevará a cabo reconociendo el derecho de antigüedad primero en la clasificación y segundo en el departamento en cada sucursal. Serán de este modo cesanteados primero los últimos contratados y cuando la fuerza obrera fuere aumentada serán reemplados en el orden inverso.

Aquellos empleados cesanteados por economía en una clasificación podrán reclamar (bompear) posiciones colaterales o inferiores ocupadas por empleados de menos antigüedad, primero en la misma clasificación, luego en el mismo departamento y luego en la misma sucursal....

Sección 10. Pérdida del Derecho de Antigüedad

El derecho de antigüedad se perderá por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia voluntaria;
- b. Destitución;
- c. Cesantía por economía por más de un año;
- d. No reportarse a una notificación de reempleo;
- e. Ausencia por enfermedad o lesión comparada (Ley 139 y ACAA) por sobre un año.
- f. Ausencia por enfermedad relacionada con el trabajo (FSE, SSC) por sobre dos años;
- g. Dejar de formar parte de la unidad contratante".

IV. Los Hechos:

La Coca Cola Bottling Company of Puerto Rico efectuó ciertas reducciones de personal como parte de unas medidas de economía en la Compañía para los meses de mayo-junio de 1978,^{10/} viéndose afectado personal cubierto por el convenio colectivo vigente entre ésta y la Unión de Tronquistas para dicha fecha.^{11/} Mediante carta fechada 30 de mayo de 1978 la compañía notificó a los empleados afectados sobre el derecho que les confería el convenio colectivo a reclamar en la misma clasificación posiciones colaterales o inferiores ocupadas por empleados de menos antigüedad, cuando se efectuaba cesantías por economía.^{12/}

Los Sres. Juan Ruíz Quiñones, Aurelio Díaz, José Flores Coris, David Merced y Juan Burgos Antonetti se desempeñaban en la clasificación de Vendedores en la Coca Cola allá para el 1º de junio de 1978. Los Sres. querellantes Miguel A. Cortés Rodríguez y Juan Torres Rodríguez laboraban en plazas de Ayudante-Vendedor allá para el 1º de junio de 1978.^{13/} Todos ellos eran en aquel entonces y continúan siendo miembros de la unidad apropiada, cubiertos por los convenios colectivos otorgados entre las partes.^{14/}

^{10/} Este hecho fue estipulado entre las partes; véase Exhibit Núm. 2 de la Junta; T.O. pág. 166.

^{11/} Exhibit Conjunto Núm. 1.

^{12/} Exhibit Núm. 2 de la Junta.

^{13/} Clasificaciones comprendidas dentro de la unidad de contratación descrita en el convenio colectivo vigente entre Coca Cola Bottling Co. of Puerto Rico -y- la Unión de Tronquistas (Exhibit Conjunto Núm. 1).

^{14/} Alegación sexta de la Querrela, admitida por la unión; véase T.O. págs. 162-164. Los planteamientos hechos por la unión en el curso de la audiencia en relación al empleado David Merced Burgos (T.O. pág. 324), quien no estuvo incluido en el cargo contra ésta radicado, carecen totalmente de méritos. Las alegaciones de la querrela expedida y debidamente notificada a la unión expresamente incorporaron la reclamación del Sr. Merced Burgos a la misma. En el caso de JRI v. Milares Realty, 90 DPR 844, a la pág. 859, el Hon. Tribunal Supremo resolvió que la querrela es producto de la investigación y no del cargo.

Los siguientes empleados laboraban en posiciones de Vendedor para el patrono, Coca Cola Bottling Co., desde la fecha indicada, infra, hasta el 1º de junio de 1978,^{15/} estando cubiertos por el convenio vigente entre las partes a esa fecha:

1. Jacinto Díaz Díaz
2. Juan Ruíz Quiñones 20 de julio de 1965
3. Juan Burgos Antonnetti 26 de julio de 1965
4. Manuel Díaz Matos 9 de septiembre de 1965
5. Rafael Rodríguez Sánchez 2 de mayo de 1966
6. Aurelio J. Díaz 14 de noviembre de 1966
7. Ernesto Marín Mercado 13 de marzo de 1967
8. Cándido Montañez Alamo 3 de julio de 1967
9. José A. Flores Coris 18 de octubre de 1967
10. David Merced Burgos 30 de octubre de 1967
11. José M. Rodríguez Rodríguez 7 de noviembre de 1967
12. Andrés Vargas Maestre 15 de enero de 1968
13. Primitivo Rivera Rivera 1 de abril de 1968
14. Clotilde Semidey Matos 1 de abril de 1968
15. Miguel A. de León Berríos 13 de mayo de 1968
16. Francisco Ayala Maldonado 1 de marzo de 1968
hasta 12 de abril de 1976
y desde 21 de junio de 1976
hasta 1 de junio de 1978

El 2 de junio de 1978 la Coca Cola efectuó los cambios de personal previamente aludidos, permaneciendo los citados empleados en sus respectivos puestos de vendedores, con excepción de los siguientes querellantes, quienes fueron transferidos a ocupar posiciones de Utility Driver en

^{15/} Véase Estipulación marcada como Anejo A - Exhibit Núm. 6 Junta. (También marcada como Anejos Exhibit Núm. 2 Junta; véase T.O. págs. 301-303).

el Departamento de Transportación:^{16/}

1. Juan Ruíz Quiñones
2. Juan Burgos Antonnetti
3. Aurelio J. Díaz

Por otra parte, los siguientes empleados fueron trasladados a ocupar posiciones de Ayudante-Vendedor:^{17/}

1. José A. Flores Coris
2. David Merced

Hasta el 1º de junio de 1978 y desde las respectivas fechas en cada caso estipuladas, infra, los empleados a continuación enumerados ocupaban, a su vez, posiciones de Ayudante-Vendedor en la Coca Cola:^{18/}

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. Miguel A. Cortés Rodríguez | 6 de noviembre de 1967 |
| 2. Francisco Díaz Meléndez | 16 de agosto de 1965 hasta 31 de marzo de 1968 y desde 23 de septiembre de 1970 hasta 1º de junio de 1978 |
| 3. Juan Torres Rodríguez | 27 de marzo de 1968 |
| 4. Martín Feliciano Carmona | 1 de septiembre de 1972 |
| 5. Narciso S. Rodríguez | 5 de agosto de 1974 |
| 6. Miguel A. de Jesús Montañez | 1 de julio de 1977 |
| 7. Justo Nazario Concepción | 1 de julio de 1977 |

El 2 de junio de 1978 el patrono efectuó cambios de personal en la empresa. Los empleados que ocupaban puestos en las clasificaciones de Ayudante-Vendedor, (supra), permanecieron en dichos puestos, con excepción de los siguientes querellantes, quienes pasaron a ocupar puestos en las clasificaciones de "Utility" en el Departamento de

^{16/} T.O. págs. 345, 346, 207, 334, 335; Estipulación Anejo A - Exhibit núm. 6 Junta.

^{17/} T.O. págs. 164, 165, 234; Estipulación Anejo A - Exhibit Núm. 6 Junta.

^{18/} Ver Estipulación marcada como Anejo B - Exhibit Núm. 6 Junta (marcada como Anejos Exhibit 2 Junta; T.O. págs. 301-303).

y "Conveyor Operator" en el Departamento de Producción, respectivamente; a saber:^{19/}

1. Juan Torres Rodríguez
2. Miguel Angel Cortés Rodríguez

Quedó demostrado a través de la prueba testifical presentada por el Interés Público que los siete empleados aquí querellantes elevaron reclamaciones ante el Delegado de la Unión de Tronquistas en el Departamento de Ventas y Delegado General, el Sr. Bienvenido Rosado, por entender que la Coca Cola había violado el convenio colectivo al descenderlos de sus posiciones sin cumplir con el criterio de antigüedad por clasificación contenido en el Artículo XVI, Sección 5 (Reducción por Economía) de dicho contrato.

El Delegado acogió la queja de sus representados, elevando la misma ante el supervisor del Departamento de Ventas a tenor con los procedimientos establecidos en el Artículo XIV del convenio colectivo. Al serle planteada a éste la queja en torno a las censantías y descensos en violación al convenio, responde que no podía resolver el problema pues actuaba por órdenes del Departamento de Personal.^{20/}

- El próximo paso incluía acudir al Gerente de Personal de Coca Cola. El Sr. Bienvenido Rosado, en su capacidad esta vez de Delegado General de los Tronquistas, eleva la queja por escrito ante el Sr. José A. Ortiz.^{21/} La prueba nos convence en el sentido de que la queja de los siete querellantes fue procesada por el Delegado General a través de un mismo Formulario de Querella, habiendo sido suscrito por el querellante José A. Flores Coris.^{22/}

^{19/} Véase Estipulación (Anejo B- Exhibit Núm. 6 Junta; T.O. Págs. 310, 358.

^{20/} T.O. pág. 30.

^{21/} T.O. págs. 36, 40.

^{22/} Véase T.O. págs. 40, 41, 101, 132-134, 176-178, 211, 212, 220, 240, 243, 246, 328, 337 y 409.

La queja planteada ante el Gerente de Personal no progresó, indicando éste verbalmente que por órdenes de la alta gerencia tenía que aplicar la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA §185 a et. seq.) y no el convenio colectivo.^{23/}

Ante la negativa del Gerente de Personal, la unión procedió a elevar la querrela ante el Gerente Administrativo de Coca Cola, Sr. Jorge Arango,^{24/} por conducto del representante de la unión en la tercera etapa de los procedimientos, Sr. José E. Cádiz. El Sr. Arango sostuvo la misma posición asumida por el Gerente de Personal, durante la reunión celebrada a los fines de discutir la queja de los querellantes.^{25/} No habiéndose resuelto el agravio, se procedió a agotar el cuarto paso de los procedimientos comprendidos en el Artículo XIV del convenio, correspondiente al Gerente General de la empresa.

El Sr. Luis Enrique Pagán, Secretario-Tesorero de la Unión de Ironquistas, se reunió con el Sr. Jorge Trelles, Gerente General, estando presentes en dicha reunión, además, el Sr. Cádiz, el Sr. Jorge Ortiz y Bienvenido Rosado.^{26/} La Coca Cola se mantuvo en su decisión de aplicar el criterio de antigüedad por compañía y no el criterio de antigüedad por clasificación estipulado en el convenio colectivo. No conformes con tal posición, los representantes de la unión acudieron al proceso de de arbitraje,^{27/} celebrándose una vista en el Negociado

^{23/} T.O. págs. 35, 40, 42.

^{24/} T.O. págs. 35, 44.

^{25/} T.O. págs. 44-46.

^{26/} T.O. págs. 46, 47.

^{27/} T.O. pág. 49.

de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, ante el Hon. árbitro José M. Davis, el 2 de octubre de 1978.^{28/}

La sumisión planteada al árbitro por las partes fue la siguiente:

"Determinar cuál prevalece en caso de conflicto entre una cláusula de antigüedad negociada en un convenio colectivo y la Ley 80 del 30 de mayo de 1976."

Las partes no desfilaron evidencia testifical durante la mencionada audiencia, limitándose a producir el convenio colectivo vigente para esa fecha. El árbitro emitió laudo en el Caso Núm. A-173 el 31 de octubre de 1978, determinando que las cláusulas de antigüedad negociadas en el convenio colectivo a esa fecha vigente, prevalecían sobre las disposiciones de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, supra.^{29/}

El 29 de noviembre de 1978 el Sr. José E. Cádiz, Representante de la Unión de Ironquistas, dirigió comunicación al Sr. Jorge Trelles, Gerente General de Coca Cola, a los efectos de lograr el cumplimiento del referido laudo.^{30/} La Compañía cursó contestación a dicha comunicación el día 6 de diciembre de 1978, por conducto del Sr. Jorge Arango.^{31/} En ella se indicó que se estaban estudiando los pasos a seguir en relación al laudo emitido por el árbitro, Hon. José M. Davis.

El 14 de diciembre de 1978 la Compañía, por conducto de su representante legal, inició acción de impugnación de laudo ante el Tribunal Superior de Puerto Rico, Sala de San Juan, en el Caso Civil Núm. 78-7769 (902).^{32/}

^{28/} Véase Exhibit Conjunto Núm. 3.

^{29/} Ibid.

^{30/} Véase Exhibit Núm. 4 Junta.

^{31/} Exhibit Núm. 5 Junta.

^{32/} Exhibit Conjunto Núm. 4(A).

El 26 de diciembre de 1978 la Unión de Tronquistas, a través de su representación legal, radicó Contestación a Demanda en el Caso Núm. 78-7769, instando a su vez Reconvención contra la Coca Cola, solicitando se ordenara a ésta cumplir con el laudo en cuestión.^{33/}

Las partes radicaron ante el Tribunal Superior Informe de Conferencia Preliminar y solicitaron se les permitiera dar ~~por~~ sometido el caso mediante la presentación de Alegatos, lo cual fue declarado Con Lugar por el Hon. Juez Abner Limardo.^{34/} Sentencia en el susodicho caso fue emitida por el Tribunal el 18 de enero de 1980,^{35/} sosteniendo la validez del laudo al declarar Sin Lugar la demanda y Con Lugar la reconvención y ordenando a la Coca Cola cumplir sin dilación con el referido laudo emitido en el Caso Núm. A-173. El Tribunal basó su dictamen en la cláusula de superantigüedad de delegados negociada en el convenio en vigor vis a vis la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, como la cuestión en controversia entre las partes.

El 22 de febrero de 1980 Coca Cola acude en Revisión de Sentencia ante el Hon. Tribunal Supremo de Puerto Rico, Recurso Núm. R-80-68.^{36/} El 8 de abril de 1980 la Unión de Tronquistas radica Moción en Oposición a Solicitud de Revisión.^{37/} El Hon. Tribunal Supremo emitió Opinión en el caso el 11 de junio de 1980^{38/} confirmando la sentencia recurrida, resolviendo que la cláusula de superantigüedad pactada a través del proceso de negociación colectiva no infringía los propósitos de la Ley 80.

^{33/} Exhibit Conjunto Núm. 4(C).

^{34/} Véase Exhibits Conjuntos Núms. 4(H), 4(J), 4(N), 4(O), 4(Q).

^{35/} Exhibit Conjunto Núm. 4(V).

^{36/} Exhibit Conjunto Núm. 5(A).

^{37/} Exhibit Conjunto Núm. 5(B).

^{38/} Exhibit Conjunto Núm. 5.

A partir del 11 de junio de 1980 en que se emitiera Sentencia por el Tribunal Supremo, la Unión de Tronquistas no acudió a foro judicial o procedimiento alguno en relación a la Sentencia y/o laudo emitido en el caso en controversia.^{39/}

Dada la negativa de la Compañía a cumplir con el laudo de arbitraje, la Unión radica el 26 de agosto de 1980 Solicitud para que la Junta haga cumplir laudo.^{40/} Esta determinó, mediante Resolución de 29 de diciembre de 1980,^{41/} no acceder a dicha solicitud por entender que el Hon. Tribunal Supremo había emitido Sentencia al respecto desde el 11 de junio de 1980, adviniendo ésta final y firme, lo cual tornaba en improcedente el acudir ante el mencionado foro. Moción de Reconsideración en el caso fue declarada Sin Lugar por la Junta^{42/} el 28 de enero de 1981.

La queja de los querellantes no ha sido resuelta a este momento, surgiendo del récord de los procedimientos que las cesantías efectuadas por Coca Cola a base del criterio de antigüedad por Compañía permanecieron en vigor de esa forma y manera, y que nunca fue acatado el laudo del árbitro resolviendo que las cláusulas de antigüedad negociadas en un convenio colectivo prevalecen sobre la Ley 80.

39/ Estipulación entre las partes, véase T.O. pág. 401.

40/ Exhibit Conjunto Núm. 6(A).

41/ Exhibit Conjunto Núm. 6(C).

42/ Exhibit Conjunto Núm. 6(D).

ANALISIS

I. A principios de junio de 1978 la Coca Cola efectuó unas reducciones de personal por razón de economía, aplicando la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, supra, como base al momento de reconocer el derecho de antigüedad de cada empleado afectado por éstas, según ya hemos indicado.

El Artículo 3 de la Ley 80 (29 LPRA 155 (c)) dispone:

"En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del artículo anterior, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados, en cuyo caso prevalecerá la capacidad."

No obstante, el convenio colectivo negociado entre las partes con fecha de efectividad del 13 de diciembre de 1976 al 12 de diciembre de 1979,^{43/} establecía en su Artículo XVI (Antigüedad), específicamente en su Sección 5, que en caso de producirse reducciones de personal por economías se habría de reconocer la antigüedad de cada empleado en la clasificación ocupada y no la antigüedad por Compañía. Esta cláusula no se ajusta al lenguaje utilizado en las disposiciones relativas a retención de empleados contempladas en el Artículo 3 de la Ley 80, supra.

A través del proceso de la negociación colectiva, pues, la Coca Cola y la Unión de Tronquistas reconocieron ciertos y determinados derechos de antigüedad a los miembros de la unidad apropiada definida en el convenio vigente a esa fecha. Al regular los efectos que sobre el personal tendrían

^{43/} Exhibit Conjunto Núm. 1.

medidas tomadas como secuela de economías en la empresa, las partes acordaron establecer que imperaría el criterio de antigüedad en la clasificación, como mencionáramos anteriormente. Cuando surge la necesidad de implementar la cláusula relativa a reducción por economía, el patrono se niega, aduciendo que el criterio de antigüedad por Compañía contemplado en la Ley 80, supra, conocida como Ley de Despido de Puerto Rico, debía prevalecer por sobre cualquier determinación de antigüedad contraria a las disposiciones de dicha ley. Este alegó que la aplicación de dicha cláusula sobre antigüedad contenida en el convenio, constituía una negación de los derechos de antigüedad de otros obreros miembros de la unidad apropiada y que existía un conflicto entre la Ley 80 y el convenio, debiendo prevalecer la Ley sobre lo pactado.

Para emitir una determinación en torno a la actuación de la unión aquí querellada es necesario que resolvamos si el patrono incurrió o no en práctica ilícita de violación de convenio^{44/} al negarse a aplicar la cláusula de antigüedad allí establecida, aunque éste no se encuentre ante nuestra jurisdicción. Veamos.

El Artículo II, Sección 17 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente:

"Sección 17

Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patrono por mediación de representación de su propia y libre selección para promover su bienestar."

El derecho a la negociación colectiva, pues, ha sido elevado a rango constitucional en Puerto Rico. Por otra

^{44/} Véase caso citado en la nota 7, supra.

parte, es conocida regla en el campo de las relaciones obrero-patronales que el representante exclusivo de los trabajadores incluidos dentro de una unidad apropiada de contratación, posee una autoridad indudablemente amplia tanto en el área de la negociación como en la administración del convenio colectivo que habrá de regir entre patrono y empleados. La Unión, como agente de éstos, posee los poderes para negociar, tomar acuerdos y suscribir contratos en nombre de y para los empleados en lo relativo a salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo y otros. Jurisprudencialmente se han establecido límites al desempeño de tal función, basados éstos primordialmente en el deber de servir a los intereses de sus representados de buena fe y sin hostilidad o discriminación alguna.^{45/} Se ha reconocido, no obstante, que la unión puede otorgar contratos cuyos efectos no resulten del todo beneficiosos para algunos de los miembros de la unidad.^{46/}

Por otro lado, la Ley 80, supra, forma parte de la legislación social del trabajo y la misma va dirigida a brindar protección al trabajador que no disfruta de mayores garantías de que no habrá de ser despedido de su empleo sin justa causa. Aunque es menester reconocer la importancia de tal legislación, no podemos abstraernos del interés público con el cual han sido revestidos los convenios colectivos en Puerto Rico. La negociación colectiva

^{45/} Steele v. Louisville, 323 U.S. 192 (1944); Humphrey v. Moore, 375 U.S. 335 (1964); Ford Motor Co. v. Huffman, 345 U.S. 330 (1953); Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171 (1967); JRT v. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, 110 DPR 257 (1977).

^{46/} Charles J. Morris, The Developing Labor Law, 2 da ed. BNA, Inc., 1983, pág. 1287.

ha sido reconocida en la Ley 130 como instrumento eficaz hacia la consecución de la paz industrial. Por ende, los acuerdos establecidos entre las partes a través del proceso de la negociación colectiva obligan tanto a la unión como al patrono y deben ser respetados;^{47/} lo contrario redundaría en la inutilidad de las cláusulas que rigen las relaciones obrero-patronales entre éstas. Ciertamente es que las cláusulas sobre antigüedad no son estáticas y están sujetas a ser variadas por las partes a través de la negociación colectiva.^{48/} Empero, una vez otorgado, un contrato válido es ley entre las partes.

Es necesario puntualizar en este momento de nuestro análisis la preeminencia que ocupa el derecho constitucional de los empleados a negociar colectivamente por sobre derechos estatutarios concedidos por el legislador, como lo son los derechos de antigüedad en el empleo. Claro está, ningún convenio podría disponer de manera que se coarten otros derechos constitucionales reconocidos tales como igual paga por igual trabajo, compensación extraordinaria por jornadas en exceso del límite de trabajo establecido, entre otros.^{49/} Sin embargo, no es tal el caso que nos ocupa; los derechos de antigüedad pueden ser pactados en el convenio colectivo utilizando como base un sinnúmero de variantes. Diferentes cláusulas de antigüedad basadas ya en grupos ocupacionales o clasificación, o en el lapso de tiempo trabajado en un departamento, compañía, sucursal, o estableciendo una combinación de

^{47/} Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, a las páginas 264, 265 (1961).

^{48/} Ford Motor Co. v. Huffman, 345 U.S. 330 (1953).

^{49/} Véase Artículo II, Sección 16 de la Constitución del E.L.A. de Puerto Rico.

Los criterios anteriores ^{50/} han sido sostenidas por diversos foros, sujeto, por supuesto, a la ausencia de discriminación u hostilidad hacia determinados miembros de la unidad apropiada. En el caso de Ford Motor Co. v. Huffman, 345 U.S. 330, el Honorable Tribunal Supremo Federal señaló -en relación a la otorgación de derechos de antigüedad a ciertos empleados a través de un convenio colectivo, lo cual conllevó se efectuaran cesantías que de otra forma no hubiesen ocurrido- lo siguiente:

"Inevitably differences arise in the manner and degree to which the terms of any negotiated agreement affect individual employees and classes of employees. The mere existence of such differences does not make them invalid. The complete satisfaction of all who are represented is hardly to be expected. A wide range of reasonableness must be allowed a statutory bargaining representative in serving the unit it represents, subject always to complete good faith and honesty of purpose in the exercise of its discretion."

El involucrarnos en la consideración de la sabiduría de las cláusulas de antigüedad negociadas entre patrono y unión, en ausencia de prueba de hostilidad o discriminación, iría en detrimento del proceso de la negociación colectiva y repercutiría negativa y funestamente sobre la paz industrial que persigue nuestro estatuto y la cual constituye política pública del Gobierno de Puerto Rico. No entendemos prudente el limitar las facultades de negociación provistas a la unión que ha sido designada representante exclusivo de los trabajadores, por medio de nuestra intromisión en las diferencias surgidas entre las partes en torno a los derechos de antigüedad ya de buena fe negociados. El Honorable Tribunal Supremo de Estados Unidos indicó sobre tales extremos en el caso de Humphrey v. Moore, 375 U.S. 335, a la pág. 350, lo

^{50/} Véase Elkouri y Elkouri, How Arbitration Works, 3 ra ed., BNA, Inc., 1973, pág. 555 y casos allí citados.

siguiente:

"To remove or gag the union in these cases would surely weaken the collective bargaining processes".

En el caso de Ford Motor, supra, la Corte Suprema Federal puntualizó, a las páginas 330-339:

"Differences in wages, hours and conditions of employment reflect countless variables. Seniority rules governing promotions, transfers lay-offs and others may, in the first instance, revolve around length of competent service. Variations acceptable in the discretion of bargaining representatives, however, may well include differences based upon such matters as the unit within which seniority is to be computed, the privileges to which it shall relate, the nature of the work, the time at which it is done, the fitness, ability or age of the employees, their family responsibilities... and time or labor devoted to related public service, whether civil or military..."

En resumen, los derechos de antigüedad están sujetos a ser reconocidos a través del proceso de la negociación colectiva a la mejor discreción del agente de los trabajadores, hasta tanto no se demuestre fraude, hostilidad o discriminación hacia sus representados en la selección y/o implantación del sistema particular en cuestión, lo cual no ha sido evidenciado por la prueba ante nos desfilada. La protección que intenta proveer la Ley 80 no puede ir en detrimento de los derechos de antigüedad otorgados a través del proceso de la negociación colectiva.^{51/}

En merito de lo anteriormente esbozado, entendemos que la cláusula de antigüedad en controversia, relativa

^{51/} Por tratarse de una empresa que afecta el comercio interestatal, el derecho sustantivo federal en lo que a relaciones obrero-patronales respecta ha ocupado el campo. No obstante, por no existir legislación de despido injustificado en el ámbito federal, hemos procedido a analizar la Ley 80 vis a vis las disposiciones del convenio colectivo negociado entre las partes conjuntamente con el derecho laboral federal y nuestro análisis ha desembocado en la conclusión consistente en que procede sostener la validez de la cláusula de antigüedad.

a reducciones de personal por economía, no es violativa de la política pública y debió ser respetada por el patrono; máxime cuando, estando en vigencia la Ley 80 al momento de otorgar el convenio colectivo, las partes no incorporaron el lenguaje de dicho estatuto a los derechos de antigüedad allí pactados. La actuación del patrono, pues, fue contraria al convenio colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos.

Pasemos entonces al análisis de la conducta observada por la unión aquí querellada en relación a los hechos que dan margen a la presente querrela. Se ha imputado a ésta el haber faltado a su deber de justa representación al procesar la queja de los querellantes de forma perfunctoria y/o arbitraria en contravención al Artículo XIV del convenio (Procedimiento de Quejas y Agravios) al no realizar gestiones conducentes a poner en ejecución un laudo final y firme favorable a éstos. A base de lo anterior, se alegó que la unión incurrió en la práctica ilícita de violación de convenio, según definida en el Artículo 8.(2)(a) de la Ley.

La doctrina del deber de justa e imparcial representación es una "de rúbrica eminentemente judicial... la cual proclama la obligación de toda unión de servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, los intereses de sus representados miembros".^{52/}

Aunque se reconoce que la unión no viene obligada a procesar toda queja de los miembros de la unidad apropiada por improcedente que ésta sea,^{53/} es vital el que una vez

52/ J.R.T. v. Unión Gastronómica, 110 DPR 237 (1966).

53/ A.F.F y Primitivo Landrón, 4 DJRT 694, Dec. Núm. 202; Vaca v. Sipes, 306 U.S. 171 (1966).

la organización determine que la queja es meritoria y que ha de ser procesada, no puede manejarla de forma perfunctoria, hostil o arbitraria.^{54/}

La sentencia emitida por el Tribunal Superior ordenando a la Coca Cola cumplir sin dilación con el laudo emitido en el Caso Núm. A-173 fue confirmada, como expresáramos con anterioridad, mediante Opinión y Sentencia del Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico el 11 de junio de 1980. Luego de la unión acudir a esta Junta en Solicitud para Ayudar a Poner en Vigor laudo de arbitraje, la cual fuera denegada por entender la Junta que el asunto era cosa juzgada,^{55/} la organización obrera no realizó ulterior gestión para obtener el cumplimiento del laudo A-173. Con estos hechos como marco de referencia, hemos de analizar el Artículo 9, Sección 2 (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, directamente ligado a la controversia que nos ocupa.^{56/} Primeramente, cabe señalar que el referido inciso confiere discreción a la Junta para ayudar a poner en vigor laudos de arbitraje acudiendo al Hon. Tribunal Supremo de Puerto Rico a solicitud de una parte envuelta en dicho procedimiento. En el ejercicio de tal discreción ésta entendió que no debía acceder a la solicitud de la unión "por cuanto ya dicho Tribunal pasó juicio sobre el mismo y emitió una opinión y la correspondiente sentencia el 11 de junio de 1980".^{57/}

^{54/} Véase Kesner v. NLRB, 532 F2d 1169 (7th Cir.), cert. denegado, 429 U.S. 983 (1976); Vaca v. Sipes, supra, 191.

^{55/} Véase Resolución de 29 de diciembre de 1980 y Resolución de 28 de enero de 1981. (Exhibits Conjuntos Núm. 6-C, D).

^{56/} Ley 130 de 1945; 29 LPRA Sec. 70 (2)(c).

^{57/} Reconsideración fue declarada SIN LUGAR el 28 de enero de 1981.

Existiendo ya una Sentencia final y firme a favor de la Unión de Ironquistas, no era procedente en derecho el que la Junta acudiera al Tribunal Supremo nuevamente. Entendemos que la unión, como representante exclusiva de los miembros de la unidad apropiada, no podía cruzarse de brazos ante la decisión de la Junta antes esbozada. Su deber era agotar todo recurso disponible a los efectos de lograr que la Compañía acatara el laudo en controversia. Los trabajadores envueltos no podían quedar desamparados luego del largo camino recorrido. La queja de los empleados en torno a la cláusula de antigüedad era meritoria; ello queda evidenciado por los propios actos de la unión al agotar cada uno de los pasos a seguir en el procesamiento de la misma. No vemos cómo puede la organización justificar su actitud una vez favorecida por Opinión y Sentencia del Tribunal Supremo confirmando el dictamen del Tribunal Superior. Si bien actuó con diligencia al acoger y procesar la querrela a través de diversos foros, demostró una actitud arbitraria al cruzarse de brazos y no luchar por obtener el fiel cumplimiento de dicha Sentencia. Su procesamiento de la queja con posterioridad al 28 de enero de 1981, fecha en fuera declarada SIN LUGAR por esta Junta Solicitud de Reconsideración al amparo del Artículo 9 (2) (c) de nuestra Ley, fue uno perfunctorio, indolente y en menosprecio de los intereses de sus representados.^{58/} Su apatía afectó adversamente

^{58/} El Escrito Aclaratorio de Intención sometido por la unión querrellada no ha sido considerado a los fines de dilucidar la imputada práctica ilícita de trabajo por cuanto los hechos que dieron lugar a la querrela en cuestión ocurrieron bajo el convenio vigente del 13 de diciembre de 1976 al 12 de diciembre de 1979. Dicho escrito se contrae al convenio suscrito entre las partes en el año 1980, lo cual nada aporta al examen de los méritos de las reclamaciones elevadas por los empleados aquí querellantes al amparo del convenio anterior, ni de la suficiencia de la representación brindadales por la unión.

los derechos de los obreros envueltos en la controversia, ya que pudo haber acudido al Tribunal Superior solicitando Imposición de Desacato y Ejecución de la Sentencia emitida en el caso Civil 78-7769(902), solvando así el obstáculo de una defensa de cosa juzgada la cual bien podía ser levantada, por existir ya una Sentencia ordenando cumplir el laudo de arbitraje.^{59/}

Veamos, pues, el planteamiento esgrimido por el representante del Interés Público en torno a la posible ambigüedad del laudo y al recurso que tenía disponible la unión para lograr el cumplimiento del mismo. La doctrina de *functus officio* establece que, como regla general, una vez un árbitro emite su laudo sobre la cuestión sometídale, éste queda impedido de pasar nuevamente sobre su dictamen; dicha doctrina fue citada con aprobación por el Hon. Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso JRI v. AEE, 112 DPR 169.^{60/} Sólo en caso que la Ley le conceda tal facultad o las partes así lo soliciten, la autoridad y jurisdicción del árbitro concluyen al rendir su laudo y desde ese momento cesa su poder para ordenar nuevas audiencias o para alterar, variar, enmendar o interpretar el mismo. No obstante, el árbitro puede corregir errores clericales o errores obvios de computación aritmética.^{61/}

^{59/} Ciertamente, el laudo emitido por el Hon. árbitro Davis no hizo referencia a los hechos concretos envueltos en la controversia puesto que la sumisión de las partes se limitó a recoger la disputa relativa a si debía prevalecer una cláusula de antigüedad negociada en un convenio o la Ley 80. Al negarse reiteradamente la Compañía a ejecutar la orden del Tribunal de cumplir con el laudo, la unión tenía la opción de acudir al proceso de Quejas y Agravios a ventilar los méritos de cada una de las reclamaciones, es decir, el aspecto aplicacional del susodicho laudo. No obstante, la unión no utilizó ni una medida ni la otra.

^{60/} Véase Elkouri y Elkouri, *How Arbitration Works*, 3ra ed., Washington, BNA, Inc., 1973, págs. 239-241.

^{61/} *Ibid*, pág. 239; Updegraff & McCoy, *Arbitration of Labor Dispute*, 2da ed., BNA, Inc., 1961, págs. 75-76; JRI v. AEE, 112 DPR 169 (1932).

Ahora bien, en el caso de autos entendemos que no procedía la solicitud de clarificación del laudo, primeramente porque el término transcurrido desde la emisión del laudo milita en contra de admitir cualquier aclaración en torno a la determinación del árbitro. El momento para solicitar aclaración del laudo era otro. En segundo lugar, ya existía una sentencia final y firme decretando la validez del laudo en cuestión y ordenando al patrono cumplir el mismo, lo cual no podría ser alterado por el árbitro. En ausencia de una acción de la corte remitiendo el asunto nuevamente a arbitraje, carecía de jurisdicción el árbitro para "clarificar" un asunto que bien podía reabrir los méritos de la controversia.^{62/} Entendemos que tal potestad, ni ante la más laxa y liberal interpretación de la doctrina de *functus officio*, podría ser admitida.

Por otra parte, la justificación presentada por la querellada en el sentido de que los querellantes renunciaron a la representación legal ostentada por la unión, y que por tal razón no realizó ulteriores gestiones en defensa de sus intereses, carece totalmente de méritos. Si los querellantes se asesoraron con un representante legal privado^{63/} fue como secuela de la inacción de la unión en torno a la obtención del cumplimiento por parte del patrono, luego de quedar desprovistos de una representación legal adecuada. En adición, no fue sino hasta mayo de 1981 que la unión tuvo conocimiento de tales gestiones, fecha en la cual ya se habían radicado cargos contra

^{62/} Véase La Vale Plaza Inc. v. R.S. Noonan, Inc., 378 F2d 569 (1967).

^{63/} T.O. págs. 451, 452, 460-462.

ésta ante la Junta de Relaciones del Trabajo por faltar al deber de justa representación.^{64/}

Resolvemos, pues, que la unión incurrió en conducta arbitraria constitutiva de práctica ilícita de trabajo en el sentido del Artículo 8(2)(a) de la Ley y que dicha conducta conllevó la privación del acceso a un remedio al que tenían derecho los aquí querellantes.

II. Al momento de aplicar el remedio adecuado a los obreros afectados como secuela de la violación al deber de justa representación cometida por la unión, debemos revisar las circunstancias particulares del caso ante nos. En Vaca v. Sipes, supra, el Tribunal Supremo Federal expresó:

"The governing principle, then, is to apportion liability between the employer and the union according to the damage caused by the fault of each. Thus, damages attributable solely to the employer's breach of the contract should not be charged to the union, but increases if any in those damages caused by the union's refusal to process the grievance should not be charged to the employer".

La conducta indolente y arbitraria de la unión querellada agravó los daños causados a los querellantes por la violación del convenio en que incurrió el patrono. De haber ésta actuado diligente y razonablemente los empleados afectados hubiesen visto resueltos sus reclamos en torno a las cesantías de que fueron objeto en contravención al convenio colectivo. Por tales fundamentos, la unión debe ser responsable a los empleados por su grado de culpa en la pérdida de ingresos sufrida por éstos.^{65/}

^{64/} T.O. págs. 433-437, 439.

^{65/} Véase Vaca v. Sipes, nota 7, supra; Bowen v. U.S. Postal Service, 459 U.S. 212 (1983).

A los fines de efectuar la política pública de la Ley 130, entendemos razonable estimar su responsabilidad en un 20% de los daños ocasionados a los querellantes.

La determinación de las pérdidas sufridas por estos empleados como resultado de las violaciones cometidas en su contra habrá de ser efectuada en una posterior etapa de cumplimiento.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. La Unión:

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, es una "organización obrera" en el sentido del Artículo 2, Sección (10) de la Ley.

II. Los Querellantes:

Los aquí querellantes eran y son empleados de Coca Cola Bottling Co. of Puerto Rico, en el significado del Artículo 2, Sección (3) de la Ley, afiliados a la unión querellada.

III. La Práctica Ilícita:

La unión violó su deber de justa representación hacia los querellantes al no procesar la queja de éstos hasta sus últimas consecuencias, en contravención al Artículo XIV del convenio (Procedimiento de Quejas y Agravios), incurriendo en conducta arbitraria y, por ende, en una práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8(2)(a) de la Ley.

RECOMENDACIONES

A la luz de las anteriores Determinaciones de Hechos y Conclusiones de Derecho, recomendamos a la Hon. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico se ordene a la querellada:

1. Cesar y desistir de violar en lo futuro el Convenio colectivo negociado con la Coca Cola Bottling Co, particularmente en sus disposiciones sobre Quejas y Agravios.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas a los fines de efectuar los propósitos de la Ley:

a) Satisfacer a los querellantes el 20% de las pérdidas sufridas en sus ingresos como resultado de la violación cometida.

b) Fijar en sitios visibles de sus oficinas y mantenerlos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copias del Aviso a Todos Nuestros Afiliados que se una a la Decisión y Orden de la Junta.

c) Notificar al Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Decisión y Orden, las providencias tomadas para cumplir con lo ordenado.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10, del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones y 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 y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán derecho de contestarlas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como se dispone más adelante en

el citado Artículo II, Sección 10, si 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 de este Informe.



San Juan, Puerto Rico, a 14 de mayo de 1985.

Karen M. Loyola Peralta
Karen M. Loyola Peralta
Oficial Examinadora

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que en el día de hoy he enviado por correo certificado copia del presente Informe a:

1. Unión de Tronquistas de P.R.
Local 901
Calle Parque 325, Pda 23
Santurce, Puerto Rico 00909
2. Lcdo. Pedro J. Varela
Ponce de León 613
Hato Rey, Puerto Rico 00917
3. Sr. José A. Flores Coris
Calle Eusebio González H-24
Urb. Severo Quiñones
Carolina, Puerto Rico 00630
4. Lcdo. Juan A. Navarro
División Legal - Junta - (a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de mayo de 1985.

Ada Rosario Rivera
Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta