

550

PUERTO RICO TELEPHONE CO. y UNION DE EMPLEADOS INDUSTRIA DEL TELEFONO DE P.R., LOCAL 963, SINDICATO DE TRABAJADORES, PACKINGHOUSE, AFL-CIO

D-355

Lic. Celia Canales, Lic. José Orlando Grau, Abogados de la Junta

Lic. Fernando Ruiz Suria, Abogado del Patrono

Ante: Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

Celebrada la audiencia pública señalada en el caso del epígrafe, el 18 de febrero de 1964 el Oficial Examinador que presidió la misma, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, rindió su Informe en el que concluyó que la querellada, Puerto Rico Telephone Co., incurrió en prácticas ilícitas de trabajo en violación al Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 69 (1)(f), y recomendó determinada orden para remediar dicha violación.

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, por la presente, confirma las resoluciones dictadas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia. Tras de considerar el Informe del Oficial Examinador referido anteriormente y que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, las excepciones al mismo radicadas por los abogados de la querellada, la contestación a las excepciones radicada por la División Legal de la Junta, y el expediente completo del caso, por la presente, adoptamos las conclusiones y recomendaciones contenidas en el referido Informe con las siguientes aclaraciones:

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 61 y ss, concede a la Junta jurisdicción sobre las violaciones de convenios colectivos de trabajo, y la jurisprudencia vigente establece que la Junta tiene autoridad legal y jurisdicción para reglamentar violaciones a convenios colectivos de trabajo aunque éstos cubran industrias dedicadas al comercio interestatal, ya que el campo de violaciones de convenios no está considerado por la Ley Federal de Relaciones del Trabajo como práctica ilícita de trabajo: Junta de Relaciones del Trabajo v. New York and Puerto Rico Steamship Co. (1949) 60 DPR 782; Junta de Relaciones del Trabajo v. I.L.A., 73 DPR (1952); Puerto Rico Telephone Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, et al., opinión del Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico emitida el 5 de noviembre de 1962, y los casos allí citados.

Establecido por el argumento que antecede que la Junta tiene jurisdicción sobre las violaciones de convenio aunque éstos reglamenten industrias dedicadas al comercio interestatal, en el presente consideramos si la Junta retiene dicha jurisdicción cuando los hechos que dieron lugar a la violación de convenio, dentro del significado de nuestra Ley de Relaciones del Trabajo, constituyen asimismo una práctica ilícita de trabajo, específicamente en este caso de negativa a negociar, dentro del significado de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo.

Veamos. Según consta en la página 4 del Informe (Apartado IV-Práctica Ilícita de Trabajo) la querellada en este caso alegó falta de jurisdicción de la Junta sobre la controversia porque ésta surgió a consecuencia de la negativa

del patrono de suministrar a la unión determinada información, y por esta conducta está pendiente en la Junta Federal de Relaciones del Trabajo el caso Número 24-CA-1739 imputando al patrono negativa a negociar con la unión incumbente. Sostuvo el patrono que todo remedio que pudiera conceder la Junta conflagraría o podría conflagrar con las actuaciones de la Junta Federal de Relaciones del Trabajo.

En Junta de Relaciones del Trabajo v. I.L.A. supra, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, resolvió que la Junta tiene jurisdicción sobre una violación de convenio en su cláusula de no huelga, aunque se incurriera a la vez en una práctica ilícita de trabajo bajo la sec. 8(b)(4), sobre "Boicot" secundario, de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo. "La violación de una cláusula de no huelga es una práctica ilícita de trabajo bajo la Ley Local, sobre la cual puede actuar y conceder un remedio la Junta Insular, sin que obste para ello que el medio para llevar a cabo la infracción del convenio constituye una práctica ilícita de trabajo bajo la Ley Federal: Art Steel Co., Inc. v. Velázquez (1952), 109 NYS 2d. 21 Labor Cases 66, 728, conf. por otros fundamentos en 111 NYS 2d. 198 (1952), 21 Labor Cases 66, 842". 1/

En el caso de Puerto Rico Telephone Company v. Junta de Relaciones del Trabajo, supra, se cuestionó ante la Junta una violación de convenio consistente en la negativa del patrono a someter a arbitraje el despido de una empleada, mientras estaba pendiente ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, como práctica ilícita de trabajo el despido discriminatorio de la misma empleada. El Tribunal Supremo concluyó que en tanto que las prácticas ilícitas en cuestión surgen como consecuencia de actuaciones patronales distintas. ... "no existe ni siquiera una imbricación; no surge conflicto jurisdiccional alguno" -ver autoridades allí citadas-.

La doctrina vigente establecida por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, sobre el asunto que nos preocupa, es la desarrollada en los siguientes casos:

San Diego Bldg. Trades Council v. Garmon (1959), 359 US 236, 79 S. Ct. 773, 43 LRRM 2838, dispuso que los tribunales estatales deben inhibirse cuando la conducta que se pretende reglamentar esté potencialmente protegida por la sec. 7 de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo o constituya una práctica ilícita de trabajo bajo la sec. 8 de la misma Ley, 2/ excepto cuando dicha conducta sea de interés meramente marginal (Peripheral concern) 3/ de la Ley Federal, o esté tan profundamente enraizada en áreas de interés y

1/ En el caso Puerto Rico Telephone Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, supra, dijo ese Honorable Tribunal: "...La doctrina del caso de la ILA permanece, pues inalterada con el respaldo que le ofrece una clara política de lograr la paz industrial mediante el respeto de los acuerdos colectivos y la consagración definitiva de la jurisprudencia federal según enunciada en Lucas Flour /Tesmsters Local v. Lucas Flour Co., 369 US 95 (1962) 82 S Ct. 571; y Sinclair Refining Co. /Atkinson v. Sinclair Refining Co., (1962) 370 US 238, 82 S Ct. 1318/.

2/ 61 Stat 140, 29 USC secs. 157, 158.

3/ El escolio 9 de Puerto Rico Telephone Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, supra, cita casos en que se ha interpretado el alcance de "peripheral concern".

responsabilidad local que en ausencia de una clara indicación contraria no puede inferirse que el congreso de los Estados Unidos intentó privar a los estados de jurisdicción.

Charles Dowd Box Co., v. Courtney (1962), 368 US 502, 82 S.Ct. 519, 49 LRRM 2619 interpreta que la sec. 301 (a) de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, 29 USC sec. 185, 61 Sta. 156, que confiere a las cortes de distrito federales jurisdicción sobre casos de violaciones de convenios colectivos de trabajo no priva a los tribunales estatales de su jurisdicción sobre dichos casos. La jurisdicción estatal y federal sobre acciones por violación de convenios colectivos de trabajo es concurrente. (subrayado nuestro)

En el caso Smith v. Evening News Ass. (1962), 371 US 159, 51 LRRM 2646, acción por incumplimiento de contrato, bajo la Sec. 301 de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, incoada en una corte de Circuito de Michigan, se alegó falta de jurisdicción de dicho tribunal porque las alegaciones, de ser ciertas, constituirían una práctica ilícita de trabajo bajo la Ley Federal de Relaciones del Trabajo y, por ende, sujeta a la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional. El Tribunal Supremo de Estados Unidos rechazó la doctrina de supremacía federal en casos de violaciones de convenios que fuera enunciada en el caso Garmon, supra, y expresó:

"Lucas Flour, [supra] and Dowd Box, [supra] as well as the later Atkinson v. Sinclair Refining Co., 370 US 238, 50 LRRM 2433, were suits upon collective bargaining contracts brought or held to arise under § 301 of the Labor Management Relations Act and in these cases the jurisdiction of the courts was sustained although it was seriously urged that the conduct involved was arguably protected or prohibited by the Labor Management Relations Act and therefore within the exclusive jurisdiction of the National Labor Relations Board. In Lucas Flour as well as in Atkinson the Court expressly refused to apply the pre-emption doctrine of the Garmon case; and we likewise reject that doctrine here where the alleged conduct of the employer, not only arguably, but concededly, in an unfair labor practice within the jurisdiction of the National Labor Relations Board.

The authority of the Board to deal with and unfair labor practice which also violated a collective bargaining contract is not displaced by § 301, but it is not exclusive and does not destroy the jurisdiction of the courts in suits under § 301."

Los casos Humphrey, etc. et al., y Moore, etc. et al., y Carey v. Westinghouse Electric Corp., ambas opiniones del Tribunal Supremo de Estados Unidos emitidas el 6 de enero de 1964, aplican la doctrina de Smith, supra. Steelworkers v. Westinghouse Electric, (Pa. S. Ct.) resuelto el 22 de enero de 1964, 55 LRRM 2201, basándose en la doctrina enunciada en el caso Carey, supra, sostiene la jurisdicción concurrente de los tribunales federales (bajo la § 301) y de los tribunales del estado sobre los casos de violaciones de convenios aunque la Junta Federal debatiblemente (arguably) tenga jurisdicción para remediar la controversia.

Aplicando el razonamiento de los casos citados a la situación de hechos que nos ocupa, concluimos que, aunque la violación de convenio aquí impugnada ocurriera como consecuencia de determinada conducta que la Junta Nacional tiene ante su consideración por constituir una práctica ilícita de trabajo -negativa a negociar- bajo la Ley Federal, la Junta de Puerto Rico tiene jurisdicción sobre la violación de convenio en el caso de epígrafe.

En el presente caso, en tanto que la práctica ilícita de Trabajo imputada a la querellada es diferente de la práctica ilícita de trabajo que se le imputa ante la Junta Federal de Relaciones del Trabajo, el remedio que por la presente se dispone no conflige o no podría confligir con las actuaciones de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Por estos fundamentos, sostenemos que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico tiene jurisdicción sobre el caso del epígrafe.

II

El Oficial Examinador concluyó en su Informe que la querellada incurrió en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 69 (1)(f). De la página 5 del Informe se desprende que la violación del convenio colectivo la constituyó la negativa de los representantes de la querellada ante el Comité de Querellas (una vez llegaron al desacuerdo o impasse que impedía solucionar los asuntos que se estaban considerando sobre 43 empleados despedidos por la querellada) de permitir la intervención de un funcionario del Negociado de Conciliación o de efectuar la designación de un quinto miembro ajeno a las partes dentro del significado de la sección 4 (c) del Artículo XV del convenio colectivo entonces vigente entre las partes. 4/ La referida conducta de la querellada, en tanto que impidió el cumplimiento de la sec. 4 (c) del Artículo XV del convenio colectivo, constituye la violación de convenio por la cual el oficial examinador declaró a la querellada incurso en la violación de Ley antes mencionada.

III

El patrono sostiene que la determinación sobre la propiedad del requerimiento de la Unión en el Comité de Querellas es imprescindible y previa a toda determinación sobre la violación de convenio que se le imputa en el presente caso. El Oficial Examinador en su Informe no dictaminó sobre este particular. Adoptamos la posición del Oficial Examinador por considerar que el referido dictamen era inmaterial a los efectos de establecer la violación de convenio imputada a la querellada. Las motivaciones, méritos o causas que tuvo la querellada para incumplir la obligación que asumiera el negociar colectivamente con la querellante la sec. 4 (c) del Artículo XV del convenio colectivo, no son de la incumbencia de la Junta en el caso de autos.

IV

El Oficial Examinador en su Informe no dio recomendación alguna sobre la solicitud de la querellada, que al amparo del disponiéndose del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico 5/ se desestimara el caso del epígrafe porque la unión querellante era culpable de una violación en curso del convenio colectivo. La prueba ofrecida por

4/ El Artículo XV, Sección 4(c) lee: "Si este Comité no pudiera ponerse de acuerdo, recurrirá al Servicio de Conciliación para que ayude a las partes a llegar a un acuerdo excepto en aquellos casos en que las partes decidan no utilizar dicho Servicio. Si aún así las partes no lograran llegar a un acuerdo, designarán por mayoría un quinto miembro ajeno a las partes, y cualquier decisión por mayoría de este Comité así constituido será obligación para las partes."

5/ El disponiéndose del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico lee: "Disponiéndose sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta Ley."

la parte querellada para apelar a la discreción de la Junta en tal sentido consiste en alegada evidencia de que la unión celebró una reunión en la cual por unanimidad confirió a su Junta de Directores la facultad de decretar una huelga cuando lo creyera conveniente. 6/ La querellada admitió no haber radicado cargo alguno ante la Junta relativo a tales hechos.

Por la presente, en ejercicio de la facultad discrecional que nos confiere el Disponiéndose del Artículo 8(1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, desestimamos la referida solicitud de la querellada.

ORDEN

A base de todo lo anteriormente expuesto se ordena a la querellada, Puerto Rico Telephone Co., cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en la página 6 del Informe. El Secretario de la Junta sustituirá el Aviso a Todos Nuestros Empleados que forma parte del Informe, por el Aviso que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de mayo de 1964.

(Fdo.) Antonio J. Colorado
Presidente

(Fdo.) Liberto Ramos
Miembro Asociado

(Fdo.) Alfredo Nazario
Miembro Asociado

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, todos nuestros empleados quedan notificados que:

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes incluyendo el personal que ejerce funciones de supervisión, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo firmado o que en el futuro firmemos con la Unión de Empleados Industria del Teléfono de Puerto Rico, Local 963, Sindicato de Trabajadores, UPWA-AFL-CIO,

NOSOTROS, el Patrono, nos reuniremos en el Comité de querellas creado en el convenio colectivo para discutir los casos sometidos por 43 empleados que alegan haber sido despedidos y permitiremos a que un funcionario del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico participe en las negociaciones de tal comité de querellas según lo ordena el propio convenio.

PUERTO RICO TELEPHONE CO.

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.

6/ Transcripción: página 38.

555

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

La audiencia en el caso del epígrafe tuvo lugar el 12 de diciembre de 1963. El patrono estuvo representado por el Lic. Fernando Ruiz Suria, mientras que en representación de la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico comparecieron los letrados Celia Canales y José Orlando Grau. Se ofreció el testimonio oral del Lic. Jorge Luis Landing. Además, por estipulación de las partes, se admitieron en evidencia las transcripciones de las notas taquigráficas conteniendo una relación de todo lo ocurrido durante las sesiones celebradas por el comité de querellas creado por el convenio colectivo vigente entre el patrono y la unión durante los días 1, 2 y 4 de octubre de 1963.

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

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono

La Puerto Rico Telephone Co. es una corporación de servicio público dedicada a prestar servicios telefónicos en Puerto Rico y utiliza los servicios de empleados en sus operaciones.

II.- La Organización Obrera

La Unión de Empleados de la Industria del Teléfono de Puerto Rico, Local Núm. 963, Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO, es una organización obrera que admite en su matrícula empleados de la querellada.

III.- Los Hechos

El 8 de noviembre de 1962 el patrono y la unión suscribieron un convenio colectivo de trabajo estableciendo los salarios y demás condiciones de empleo que regirían en las operaciones de la empresa querellada en Puerto Rico hasta el 27 de octubre de 1964. Fue condición expresa del contrato que la unión renunciaría a su derecho constitucional de declarar huelgas durante la vigencia del mismo. A cambio de tal renuncia por parte de la unión se insertó una cláusula en el convenio que consiste en un procedimiento completo para resolver todas las querellas que surjan durante la vigencia del convenio. Como parte de ese procedimiento se creó un comité de querellas integrado por dos representantes de la compañía y dos de la organización obrera a los que se les concedió autoridad para investigar los casos referidos a él, presentar evidencia, llamar testigos y resolver los casos por mayoría. Ambas partes estipularon expresamente en el convenio que si el comité de querellas no pudiera ponerse de acuerdo recurriría al Servicio de Conciliación para que ayudara a las partes a llegar a un acuerdo, excepto en aquellos casos en que las partes decidieran no utilizar dichos servicios. Continúa disponiendo el convenio que en la eventualidad de que las partes no lograran llegar a un acuerdo con la ayuda del Servicio de Conciliación designarían entonces por mayoría un quinto miembro para que resolviera en forma final y obligatoria la disputa entre las partes.

El 12 de septiembre de 1963 la unión se dirigió por escrito al patrono solicitando que se ventilaran ante el comité de querellas los alegados despidos de un grupo de 43 trabajadores. En la propia comunicación se notificaba al patrono la

posición de la organización obrera en el sentido de que la corporación querellada estaba violando los términos del convenio colectivo al transferir a otra corporación algunos de los servicios que habían venido prestando los empleados de la querellada y provocar en esta forma el despido de algunos empleados. El patrono accedió al requerimiento de la unión y designó a los dos representantes que constituirían el comité de querellas desde el punto de vista patronal. A estos dos representantes se unieron dos personas en representación de la unión quedando debidamente constituido el comité de querellas.

La primera reunión se celebró el 1ro. de octubre de 1963. Desde el inicio de la misma pudo comprobarse que existía un área de disparidad entre las partes motivada por una serie de preguntas que la unión había dirigido al patrono inquirendo detalles relacionados con las circunstancias en que se había producido el despido de los 43 empleados objeto de la controversia. La posición de la unión era la de que la información que requería a la compañía era necesaria para determinar las verdaderas razones de los despidos; la veracidad de los rumores referentes a subcontratación de los servicios que prestaban anteriormente los empleados despedidos y otras materias afines. Los miembros del comité de quejas y agravios que representaban al patrono asumieron constantemente la posición de que en el carácter en que ellos comparecían a la reunión no podían ofrecer información alguna de la naturaleza requerida por la unión. El comité, a su juicio, sólo tenía autoridad para determinar si se había violado o no el convenio y si eran justificados o no los despidos. De otro modo, sostenían los representantes patronales, estarían ejerciendo facultades que no les habían sido concedidas en su carácter de miembros del comité de querellas.

La discusión en el seno del comité de querellas se prolongó durante las sesiones celebradas los días 1, 2 y 4 de octubre de 1963. En todo ese tiempo sólo pudo discutirse el caso de un trabajador, nombrado Carmelo Ocaña. En relación con este empleado no hubo controversia alguna porque la unión accedió a excluirlo de la querella al convencerse de que se trataba de un empleado probatorio excluido de la protección del contrato. Sin embargo, aún cuando se discutió en principio el caso de Guillermo Martínez y el de Roberto Rodríguez Viera, las conversaciones giraban en un círculo vicioso. Por un lado los representantes del patrono sostenían que estaban dispuestos a discutir todo el tiempo que fuere necesario en relación con el hecho de si el despido de Guillermo Martínez y Roberto Rodríguez Viera constituía o no una violación de la cláusula de antigüedad incluida en el contrato. La unión por su parte, asumió la posición de que no podía discutir el caso de Martínez, el de Rodríguez Viera ni el de ningún otro empleado hasta tanto la compañía les suministrara la información económica requerida para ellos estar en condiciones de determinar las circunstancias reales en que se produjeron los despidos. A esta alegación ripostaban los representantes patronales que ellos no eran la compañía y que el comité de querellas sólo tenía autoridad para ventilar disputas y no para ofrecer información de índole económica a la organización obrera.

La unión hizo una proposición específica partiendo de la hipótesis de que había surgido un "impasse" entre las respectivas posiciones de las partes en el comité de querellas.

La organización obrera surigió que se aprovecharan las disposiciones contenidas en la sección 4 del artículo XV del convenio colectivo y recurrieran al Servicio de Conciliación para resolver el "impasse". El patrono sostuvo constantemente que no había ocurrido "impasse" alguno que requiriera la comparecencia de los funcionarios del Servicio de Conciliación puesto que las disputas no se habían sometido aún al comité de querellas y que todo lo que separaba a las partes era un requerimiento de información sobre lo cual no tenían autoridad los representantes del patrono en el indicado comité. Luego de infructuosos esfuerzos por parte de la unión por convencer al patrono para que se requiriera la ayuda del Negociado de Conciliación se dieron por terminadas las sesiones del comité de querellas. La unión radicó un cargo ante la Junta y los abogados de ésta expidieron prontamente la querella objeto de este procedimiento.

IV.- La Práctica Ilícita de Trabajo

Tanto en su contestación a la demanda como durante la audiencia celebrada y más tarde en el alegato escrito sometido a la consideración del suscribiente, el patrono ha asumido la posición de que la Junta carece de autoridad legal y jurisdicción para entender en este asunto. La médula de su argumentación es la de que toda la controversia ha surgido como consecuencia de la negativa del patrono a suministrar a la unión información de índole económica relacionada con los despidos de los 43 empleados objeto de este procedimiento. El patrono alegó y probó durante la audiencia que ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo está pendiente el caso número 24-CA-1739 en el cual los abogados de la Junta Nacional imputan a la Puerto Rico Telephone Co. el haberse negado a negociar colectivamente con dicha organización obrera al negarse a suministrar a ésta precisamente aquella información de tipo económico que dio lugar al "impasse" en el seno del comité de querellas. En consecuencia, sostiene el patrono, cualquier remedio que pudiera concederse por la Junta al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico conflagraría o podría conflagrar con las actuaciones de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en esta misma controversia.

Es posible que el argumento del patrono pueda eventualmente prevalecer. Hemos expresado en fecha reciente que el cambiante ritmo de las relaciones obrero patronales en Puerto Rico acerca de modo acelerado el momento en que ha de producirse un inevitable choque entre el ejercicio de jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo e idéntica actividad por parte de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Sin embargo, como las alegaciones que se hacen en la querella expedida por los abogados de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico le imputan solamente al patrono el haber violado los términos del convenio colectivo vigente, resulta claro que debemos aplicar a este caso la doctrina jurídica vigente en Puerto Rico. Como se sabe, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto en Puerto Rico Telephone Co. v. Junta, resuelto en 5 de noviembre de 1962, que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico tiene jurisdicción y autoridad para entender en casos en los que se le impute a un patrono la violación de los términos de un convenio colectivo de trabajo aún cuando las operaciones de tal patrono estén gobernadas, en términos generales, por las disposiciones contenidas en la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales de 1947. En razón de ello, desestimamos el planteamiento del patrono sobre la alegada falta de jurisdicción de la Junta.

Ciertamente, luego de planteado y resuelto el aspecto jurisdiccional de este caso, resulta claro que el patrono incurrió en una abierta violación de los términos del convenio colectivo suscrito y, por ende, en una práctica ilícita de trabajo. A poco que profundicemos en los hechos del caso podremos comprobar que la posición del patrono en el seno del Comité de Querellas al negarse a recurrir a los servicios del Negociado de Conciliación, tal como lo proponía la unión, es insostenible. En síntesis, el patrono sostenía que no había un desacuerdo. Sin embargo, las conversaciones no prosperaron ni un ápice durante las tres sesiones en días consecutivos. El "impasse" giraba sobre el mismo aspecto. Si a esto no se le llama desacuerdo, difícilmente podremos encontrar una palabra más apropiada para ello.

Nuestra interpretación de las disposiciones del convenio colectivo es en el sentido de que en todo caso en que exista un desacuerdo legítimo que impida el progreso real y efectivo de las conversaciones, se requiere la presencia del Servicio de Conciliación. Esa, desde luego, no es una imposición de la Ley. Las propias partes fueron las que establecieron las condiciones que gobernarían sus relaciones. Insertaron una cláusula que exigía la presencia de funcionarios del Negociado de Conciliación cuando hubiera un desacuerdo. No pueden dar marcha atrás ahora. Es necesario, pues, cumplir con lo acordado o asumir las consecuencias de una violación de la Ley.

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

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono

La Puerto Rico Telephone Co. es un patrono bajo el Artículo 2(2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- La Organización Obrera

La Unión de Empleados Industria del Teléfono de Puerto Rico, Local 963, Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2(10) de la Ley.

III.- La Práctica Ilícita de Trabajo

La evidencia ofrecida en el caso del epígrafe demuestra que la corporación querellada incurrió en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley.

RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho, el suscribiente recomienda que la querellada Puerto Rico Telephone Co., se le ordene:

1.- Cesar y desistir de:

(a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con la Unión de Empleados Industria del Teléfono de Puerto Rico, Local 963, Sindicato de Trabajadores, Packinghouse, AFL-CIO.

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

(a) Reunirse en el Comité de Querellas creado por el convenio colectivo para discutir los casos sometidos por 43 empleados de la compañía que alegan haber sido despedidos por ésta y permitir que un funcionario del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico participe en las negociaciones de tal Comité de Querellas, según lo ordena el propio convenio.

(b) Enviar por correo certificado 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 en 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 18 de febrero de 1964.

(fdo.) Miguel A. Velazquez Rivera
Oficial Examinador

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

JUNTA DE RELACIONES DEL
TRABAJO DE PUERTO RICO
(A nombre y en represen-
tación de Carlos Luis
Roselló Figueroa)

Peticionaria

v.

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY

Demandada

JRT-62-11

Sobre Cumplimiento de Laudo
de Arbitraje
29 LPRA y ss.

Lic. : Fernando Ruiz Suria
Por el Patrono

Lic. : Celia Canales de González
Por la Junta

Ante : Lic. Miguel A. Velázquez Rivera

INFORME A LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO

Se trata en este caso de una Petición radicada original-
mente por los abogados de la Junta de Relaciones del Trabajo
ante el Tribunal Supremo interesando que se pusiera en vigor
un laudo de arbitraje, a tenor con lo dispuesto en el
Artículo 9(2)(c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto

Rico. En su petición los abogados de la Junta alegaron que un comité de querellas formado de conformidad con las disposiciones contenidas en un convenio colectivo de trabajo vigente entre la Unión de Trabajadores de la Industria del Teléfono, Local 963, Sindicato de Trabajadores, UPWA-AFL-CIO y la Puerto Rico Telephone Co. había emitido un laudo de arbitraje resolviendo una controversia y que el patrono se había negado a dar cumplimiento a las disposiciones de dicho laudo.

El 13 de noviembre de 1962 la Puerto Rico Telephone Co. radicó ante el Tribunal Supremo una solicitud para que se desestimara la petición radicada. El patrono alegó, como fundamento para invalidar la decisión arbitral, determinadas cuestiones de hecho, las cuales, en resumen iban dirigidas a establecer que el quinto miembro del comité de querellas había emitido su opinión sin que el asunto en controversia hubiese quedado sometido; que el quinto miembro consideró cierta evidencia con la cual la demandada nunca fue confrontada; que la demandada solicitó una oportunidad de audiencia y el quinto miembro se la denegó; que el quinto miembro no discutió con los demás integrantes del comité de querellas antes de emitir el laudo; y, que el quinto miembro del comité de querellas no resolvió por sí mismo la cuestión que se le sometió.

Por su parte, el 30 de noviembre de 1962 los abogados de la Junta comparecieron por escrito al Tribunal Supremo y radicaron una réplica a las alegaciones de la Puerto Rico Telephone Co. Coetáneamente, solicitaron del Tribunal que refiriera las cuestiones de hecho que planteaba la demandada en su contestación a un comisionado especial.

A virtud de una resolución aclaratoria emitida el 11 de septiembre de 1963 el Tribunal Supremo autorizó a la Junta de Relaciones del Trabajo o a su comisionado para que recogiera evidencia acerca de las alegaciones de hecho expuestas por la demandada en su comparecencia. Cumpliendo con la orden del Tribunal y previa designación hecha por el Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo, el suscribiente convocó a las partes para una audiencia pública que tuvo lugar en el Salón de Sesiones de la Junta a fin de recoger evidencia sobre las cuestiones en controversia. A dicha vista pública compareció la Puerto Rico Telephone Co. representada por el Lic. Fernando Ruiz Suria. En representación de la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo comparecieron los letrados Celia Canales y Luis Rivera Pérez. Prestaron testimonio oral Emilio Vélez, Rafael Orellana y Renier Méndez. Las partes sometieron evidencia documental a la consideración del suscribiente.

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

CONCLUSIONES DE HECHO

1.- El 7 de mayo de 1959 la Puerto Rico Telephone Co. y el Sindicato de Trabajadores Packinghouse, Distrito 9, AFL-CIO suscribieron un convenio colectivo de trabajo que gobernaría las relaciones obrero patronales de la empresa hasta el 7 de mayo de 1962. A virtud de las disposiciones contenidas en

el Artículo XV del referido contrato las partes establecieron un procedimiento para resolver las querellas que pudieran surgir durante la vigencia del convenio. Como parte de este procedimiento se creó un comité de querellas que estaría integrado por dos representantes de la compañía y otros dos representantes de la unión. Por su parte, y a virtud del Artículo XII del contrato, la unión renunció expresamente a su derecho constitucional a decretar una huelga durante la vida del contrato.

2.- Allá para el 22 de noviembre de 1961 un abogado que representaba a Carlos Roselló Figueroa en un procedimiento criminal que se siguió en los tribunales de Puerto Rico remitió una carta a la unión contratante. En ella solicitaba de la organización obrera que iniciara el procedimiento establecido por el convenio colectivo para lograr la reposición del referido Carlos Roselló Figueroa como empleado de la compañía. Como fundamento para ello se alegaba en la carta que Roselló había sido despedido por el patrono por razón de haber sido acusado de un delito de hurto ante los tribunales del país. En consecuencia, alegaba el abogado de Roselló, éste debía ser repuesto en su empleo ya que un tribunal competente había declarado su inocencia, en relación con el delito imputado.

3.- Durante el mes de abril de 1962 los representantes del patrono y los de la unión se reunieron en el seno del comité de querellas y discutieron todos los pormenores relacionados con el despido y la posibilidad de reinstalación del empleado Carlos Luis Roselló. No pudieron ponerse de acuerdo. En consecuencia, y de conformidad con las disposiciones contenidas en el convenio, se seleccionó mediante sorteo a un quinto miembro para que emitiera la decisión final e inapelable sobre este asunto. La designación recayó en un abogado de la capital nombrado Pablo José Santiago Lavandero.

4.- El 3 de mayo de 1962 un representante del patrono y otro de la unión en el comité de querellas se trasladaron a las oficinas del quinto miembro designado y le comunicaron su encomienda. El Lic. Santiago Lavandero aceptó la proposición del comité y se comprometió a citarlos nuevamente para resolver la controversia surgida.

5.- El 24 de mayo de 1962 el quinto miembro del comité de querellas dirigió una carta, tanto a los representantes de la unión, como a los de la Puerto Rico Telephone Co. En dicha comunicación requirió a los miembros del referido comité para que comparecieran a las oficinas del letrado y le hicieran entrega de los documentos relacionados con el caso. En la fecha indicada tanto los representantes del patrono como los de la unión comparecieron a la entrevista. Se reunieron en las oficinas del Lic. Santiago Lavandero, y una vez allí, procedieron a hacerle entrega al quinto miembro de las minutas de la vista celebrada por el comité en la ocasión en que se discutió el caso de Roselló. También se le hizo entrega al quinto miembro de la carta de 22 de noviembre de 1961 que había sido dirigida originalmente por un abogado a la unión. El quinto miembro hizo algunas preguntas a los componentes del comité reunidos en su oficina; recibió los documentos que ambas partes tuvieron a bien entregarle; inquirió de los presentes si tenían alguna objeción a la admisión de los referidos documentos y procedió a despedirse de los presentes. Es importante hacer notar aquí que el tiempo en que se iba a dar por terminada la reunión uno de los representantes del patrono en el comité de querellas indicó al quinto miembro su

deseo de que se celebrara una vista adicional antes de emitirse el laudo. El quinto miembro le contestó que él examinaría toda la prueba documental que las partes le habían entregado y, en caso de que lo creyera necesario, convocaría a las partes a una vista adicional. En tal caso-informó el quinto miembro-la audiencia se llevaría a cabo en los salones del Colegio de Abogados por razón de que las oficinas del letrado no eran apropiadas para acomodar un número crecido de personas. Así las cosas, los componentes del comité de querellas se retiraron del lugar.

6.- El 25 de junio de 1962 el quinto miembro emitió un laudo escrito. Concluyó que el empleado Carlos Luis Roselló había sido despedido injustificadamente de su empleo por el patrono y que debía ser repuesto en su trabajo. En su dictamen el quinto miembro también recomendó que el patrono reembolsara al empleado los salarios dejados de percibir por éste desde la fecha de su despido. El laudo fue comunicado a ambas partes pero el patrono se ha negado reiteradamente a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el mismo.

A base de las anteriores conclusiones de hecho el suscribiente hace las siguientes recomendaciones a la Junta de Relaciones del Trabajo.

1.- El Quinto Miembro Denegó una Vista Solicitada por el Patrono

En verdad, la evidencia que ha considerado el suscribiente indica a las claras que el quinto miembro retuvo para sí la discreción necesaria para determinar si la controversia había quedado o no sometida para resolución final. Es decir, cierto es que el representante del patrono solicitó del quinto miembro que se celebrara una audiencia adicional a la que se llevó a cabo el 28 de mayo de 1962, pero no es menos cierto que el representante del patrono no hizo objeción alguna a la determinación del quinto miembro en el sentido de que la audiencia adicional se celebraría únicamente en caso de que el quinto miembro no pudiera resolver la disputa a base de la evidencia documental que ya tenía en su poder.

El procedimiento de arbitraje no es, ni puede ser, de tal modo técnico que sea una copia del procedimiento que se sigue en los tribunales de justicia. Por su propia naturaleza las disputas obrero patronales requieren una mayor flexibilidad para su solución y es por eso que se ha optado por someter a un foro distinto, mucho más flexible y práctico, este tipo de controversias. Concluimos, en consecuencia, que el asunto había quedado sometido al quinto miembro para la fecha en que éste emitió su dictamen.

2.- El Quinto Miembro No Discutió la Controversia con el Comité de Querellas antes de Resolver el Caso

La discusión de este aspecto requiere un doble enfoque. En primer lugar, es necesario hacer claro que el quinto miembro sí discutió la controversia inicial con todos los integrantes del comité de querellas. La reunión celebrada en las oficinas del Lic. Santiago Lavandero el 28 de mayo de 1962 no tuvo otro propósito. Desde luego, ni la ley ni los procedimientos obrero patronales requieren cosas inútiles. No era necesario el que se discutiera nuevamente la posición de ambas partes en relación con el asunto ni que se sometiera el mismo a votación pues se sabía de antemano que los representantes del

patrono sostenían que el despido de Roselló había sido justificado mientras que los representantes de la unión mantenían una posición diametralmente opuesta. Ese era el único motivo para que se requiriese la presencia de un quinto miembro. No creemos que fuese necesario el discutir toda la cuestión de nuevo para conocer finalmente la opinión del quinto miembro. En ese mismo sentido se ha pronunciado la doctrina jurídica vigente en Puerto Rico. En Junta v. Orange Crush, resuelto el 30 de noviembre de 1962, el Tribunal Supremo concluyó que en una situación de hechos como la expuesta precedentemente, el fallo del quinto miembro a favor de una u otra de las contenciones de hecho se convertía en un dictamen mayoritario del comité de querellas. En consecuencia, concluimos que no procede la alegación hecha por el patrono al efecto de que el comité nunca emitió un fallo válido.

3.- El Quinto Miembro no Resolvió por sí Mismo la Cuestión que se le Sometió

Surge del laudo emitido en este caso que el lenguaje utilizado por el quinto miembro al resolver la controversia parece dar la impresión de que la determinación sobre el hecho de que el despido de Roselló fue injustificado está fundada solamente en la decisión de un tribunal de justicia al rendir un fallo absolutorio sobre el delito de hurto que se le imputaba. El quinto miembro expresa en su laudo que el tribunal había resuelto que no hubo sustracción alguna de parte de Roselló con intención criminal.

Sin embargo, a poco que se penetre en un examen detenido del laudo podrá comprobarse que el quinto miembro hizo una determinación propia sobre la justificación del despido. Eso puede verse claramente del siguiente párrafo que hemos copiado a la letra del laudo emitido:

Pero es que aún haciendo abstracción de fallo del Tribunal, de los autos no aparece evidencia alguna que pueda preponderar en la esfera civil de los hechos tendientes a demostrar que Carlos Luis Roselló incurriese en falta alguna que vulnerase su integridad, honestidad o confiabilidad pues aparece claro que Carlos Luis Roselló era empleado de la Compañía Telefónica para la noche de los hechos que estaba en el turno correspondiente a la hora en que penetró a los almacenes, y que estaba sirviendo y trabajando para la compañía telefónica, en el momento en que fue al almacén para obtener los materiales para hacer la reparación en la casa del señor Lugo, con la previa y probada autorización del Testman, señor Muñoz.

En vista de lo anteriormente expuesto concluimos que la alegación de la Puerto Rico Telephone Co. en el sentido de que el árbitro no resolvió por sí mismo la cuestión que le fue sometida no está respaldada por la prueba que tuvimos ante nuestra consideración.

4.- El Quinto Miembro Tomó en Cuenta Cierta Evidencia con la cual la Demandada Nunca fue Confrontada

El patrono alegó durante la audiencia ante el suscribiente que la carta remitida por un abogado a la unión el 22 de noviembre de 1961 y que dio origen a todo el procedimiento fue considerada en evidencia por el árbitro sin que la parte patronal tuviera oportunidad de examinar dicha prueba. Los hechos probados durante la audiencia ante el suscribiente no revelan tal cosa. Por el contrario, la evidencia es clara en el sentido de que dicha carta fue entregada al quinto miembro en las oficinas de éste el 28 de mayo de 1962 en presencia de los representantes del patrono y sin objeción alguna de éstos. No hay indicación alguna de que el quinto miembro hubiese denegado una petición de la parte patronal para examinar dicha evidencia. En razón de ello no vemos como puede anularse ahora un laudo emitido por un organismo competente de arbitraje por razón de que éste haya considerado precisamente la evidencia que se le sometió.

5.- El Quinto Miembro Emitió su Opinión sin que el Asunto le Hubiera Quedado Sometido

Esta alegación patronal no fue sustentada por la prueba que desfiló ante el suscribiente durante la audiencia. La contención patronal parece ser la de que el 28 de mayo de 1962 no existía facultad alguna para que el Comité de querellas entendiera en disputas ocurridas durante la vigencia del contrato. Como se sabe, el convenio expiró el 7 de mayo de 1962, pero la controversia que dio lugar al despido de Roselló había sido objeto de discusión desde el mes de noviembre de 1961. No nos parece válido el afirmar que una parte en la relación patronal puede participar en todas las etapas de un procedimiento de arbitraje sin levantar objeción alguna y luego ampararse en la expiración del convenio para levantar una valla contra la validez del laudo. Esa no es -no puede ser- la Ley. Véase Junta v. Sociedad Mario Mercado, 74 DPR 403.

En consecuencia de todo lo anterior, y habiendo concluido que los hechos no sustentan ninguna de las cinco alegaciones hechas por el patrono en su contestación a la petición de la Junta, recomendamos a la Junta de Relaciones del Trabajo que emita una orden dirigida a la División Legal de la Junta para que se continúen los procedimientos ante el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico y que haga suyas las conclusiones de hecho contenidas en este informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de febrero de 1964.

(Fdo.) MIGUEL A. VELAZQUEZ RIVERA
Oficial Examinador

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Junta de Relaciones del
Trabajo de Puerto Rico
(A nombre y en representación
de Carlos Luis Roselló
Figueroa),

Peticionaria,

v.

Puerto Rico Telephone
Company,

Demandada.

Petición

Sobre Cumplimiento
de Laudo de Arbitraje
29 LPRA 61 y ss.

JRT 62-11

SENTENCIA

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

San Juan, Puerto Rico, a 11 de marzo de 1965

Por los motivos consignados en la anterior opinión, se declara con lugar la petición presentada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el recurso de epígrafe, y en su consecuencia se pone en vigor en su totalidad el laudo de arbitraje emitido por el árbitro señor Pablo José Santiago Lavandero el 25 de junio de 1962 en el caso del empleado Carlos Luis Roselló Figueroa, cuyos términos se hacen

formar parte por referencia de la presente sentencia, y se requiere a la demandada Puerto Rico Telephone Company, que sin excusa ni pretexto alguno dé cumplimiento a dicho laudo.

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

Pedro Pérez Pimentel
Juez Presidente Interino

Certifico:

Ignacio Rivera
Secretario

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Junta de Relaciones del
Trabajo de Puerto Rico (A
nombre y en representación
de Carlos Luis Roselló
Figueroa),

Petición

Peticionaria,

JRT-62-11

Sobre Cumplimiento de
Laudo de Arbitraje
29 LPRA 61 y ss.

v.

Puerto Rico Telephone Company

Demandada.

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

Opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado señor Dávila

San Juan, Puerto Rico, a 11 de marzo de 1965

Carlos Luis Roselló trabajaba para la Puerto Rico Telephone Company. Fue despedido de su empleo alegándose por el patrono que había hurtado cierto equipo telefónico. Se querelló a la Unión. Esta se dirigió al patrono y el caso fue sometido al Comité de Querellas tal como lo dispone el convenio colectivo. ^{1/} El Comité de Querellas compuesto de dos miembros

^{1/} La Sección 5 del Art. XV del Convenio Colectivo vigente a la fecha de la separación disponía

- "a) Si un empleado considera injusta su suspensión o separación, deberá presentar su querrela a la Unión.
- b) En caso de que la Unión también considere injusta la suspensión o separación del empleado, la Unión presentará una querrela por escrito dentro de tres (3) días subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del

miembros representando al patrono y dos a la Unión no se puso de acuerdo. Siguiendo lo preceptuado en el inciso (c) de la sección 4 del Art. XV designaron un quinto miembro ajeno a las partes. Se dictó un laudo ordenando a la Puerto Rico Telephone que repusiera en su empleo a Roselló y además que se le reembolsaran los salarios dejados de percibir desde su despido.

El patrono no cumplió con lo ordenado. La Junta de Relaciones del Trabajo instó el procedimiento para poner en vigor el laudo. La compañía telefónica expone las siguientes razones para no cumplir con lo ordenado.

- 1) El convenio colectivo había expirado cuando se celebró la vista ante el quinto miembro del Comité de Arbitraje.
- 2) El laudo no fue emitido por el organismo competente de arbitraje designado en el Art. XV, Sección 4 del Convenio Colectivo.
- 3) El patrono solicitó la celebración de una vista ante el comité de arbitraje luego de seleccionar al quinto miembro para someter su caso debidamente y la misma no se celebró.
- 4) El patrono no fue confrontado con cierta evidencia que consideró el quinto miembro al rendir su fallo.
- 5) El quinto miembro decidió la controversia exclusivamente basándose en la decisión del Tribunal Superior absolviendo a Roselló del delito imputado.

Consideramos las razones expuestas para determinar si se justifica la posición asumida por el patrono.

El convenio colectivo vigente a la fecha cuando ocurrieron los hechos expiró el 7 de mayo de 1962. El asunto le fue sometido al quinto miembro a fines de mayo cuando ya había expirado. En la reunión celebrada los representantes del patrono y de la Unión le hicieron entrega de toda la evidencia relativa al caso, así como de las minutas de las vistas celebradas anteriormente, en las cuales se discutió el caso de Roselló. La Junta amparándose en las determinaciones de un oficial examinador concluyó que en esa reunión "el quinto miembro hizo algunas preguntas a los componentes del comité reunidos en su oficina; recibió los documentos que ambas partes tuvieron a bien entregarle; inquirió de los presentes si tenían alguna objeción a la admisión de los referidos documentos... Cuando iba a dar por terminada la reunión uno de los representantes del patrono en el comité de querellas indicó al quinto miembro su deseo de que se celebrara una vista adicional antes de emitirse el laudo.

1/ Cont.

empleado, ante el Director de Relaciones Industriales de la Compañía.

- c) La Compañía tendrá el derecho de llamar al Comité de Querellas a una reunión especial para resolver la querella."

El quinto miembro contestó que examinaría toda la prueba documental que las partes le habían entregado y, en caso de que lo creyera necesario, las convocaría a una vista adicional." La cuestión sometida fue clara y sencilla. Si el patrono estuvo justificado en las circunstancias del presente caso al despedir a Roselló.

1. En este caso, vigente el convenio, se puso en movimiento el procedimiento establecido para someter al Comité de Querellas creado por el convenio, el asunto del despido de Roselló. Ya para expirar el convenio, el Comité de Querellas selecciona a una persona para que pase a formar parte del comité y se decida la cuestión en definitiva. Expirado el convenio todas las partes se reúnen con la persona seleccionada y discuten el caso.

Es claro que era innecesario una sumisión por escrito para arbitrar la querrela al amparo del convenio vigente. El patrono no cuestiona esta afirmación pero sostiene que como ya había expirado el convenio se necesitaba un acuerdo escrito para hacer la sumisión. No tiene razón. El procedimiento comenzó cuando estaba vigente el convenio. Todos los actos posteriores son una consecuencia de la maquinaria que se puso en movimiento cuando el asunto fue sometido al Comité de Querellas a petición de la Unión. La expiración del convenio no podía tener el efecto de terminar los procedimientos ya iniciados. Ver Steelworkers v. Enterprise Corp., 363 U.S. 593 (1960) y Junta Rel. del Trabajo v. Soc. Mario Mercado e Hijos, 74 D.P.R. 403 (1953).

2. El laudo emitido sólo está firmado por el quinto miembro. El patrono lo impugna por esa razón. Sostiene que el laudo debió haber sido emitido por el Comité de Querellas en pleno.

Ya hemos apuntado que la controversia sometida era una sencilla. El quinto miembro celebró una reunión con los otros cuatro miembros del comité. Recibió la documentación que éstos habían considerado en sus reuniones anteriores y le preguntó a éstos sobre la cuestión sometida. A una petición para la celebración de otra reunión el quinto miembro manifestó que se celebraría si lo consideraba necesario. Como apuntamos en Junta de Relaciones del Trabajo v. Orange Crush, 86 D.P.R. resuelto el 30 de noviembre de 1962, "En la consideración del asunto en el Comité, el quinto miembro intervino preguntando a una y otra parte sobre las contenciones respectivas. Luego de discutirse el asunto en el Comité el fallo del quinto miembro a favor de una u otra de las contenciones de hecho se convertía en un dictamen del comité tres a dos." Igual situación presentaba el presente caso. Los representantes de la Unión entendían que el empleado debía ser restituido. Los del patrono sostenían lo contrario. La decisión del quinto miembro en uno u otro sentido resolvía definitivamente la controversia. No había margen para concesiones. O se restituía al empleado o se mantenía la decisión del patrono. El voto del quinto miembro, al igual que en Orange Crush, tenía como resultado una decisión por mayoría.

3. En cuanto a la solicitud por parte de la representación patronal de una vista ante el Comité de Querellas, surge que el quinto miembro hizo claro cuando se hizo tal

solicitud que la celebraría si luego de considerar toda la documentación sometida lo creía necesario. Evidentemente entendió que no hacía falta una vista adicional.

4. Al emitir el laudo el quinto miembro hace referencia a una carta de un abogado dirigida al Presidente de la Unión informándole que Roselló había sido absuelto del delito que se le imputó como consecuencia de los hechos que dieron base a su despido. El patrono alega que no conocía de esa carta y que no fue confrontado con ella cuando el caso se consideró por el Comité de Querrelas. Pero la carta sólo informaba de la absolución de Roselló y ciertamente el patrono tenía conocimiento de ese hecho. El oficial examinador, nombrado por la Junta, determinó que los representantes de la Unión mostraron la carta a los representantes del patrono antes de sometérsela al quinto miembro.

5. El patrono sostiene que "el quinto miembro decidió la controversia exclusivamente basándose en la decisión del Tribunal Superior absolviendo a Roselló del delito imputado." No es cierta la afirmación. El laudo considera la absolución pero asimismo expone que:

"...aún haciendo abstracción del fallo del Tribunal, de los autos no aparece evidencia alguna que pueda preponderar en la esfera civil de los hechos tendientes a demostrar que Carlos Luis Roselló incurriese en falta alguna que vulnerase su integridad, honestidad o confiabilidad pues aparece claro que Carlos Luis Roselló era empleado de la compañía telefónica para la noche de los hechos, que estaba en el turno correspondiente a la hora en que penetró a los almacenes, y que estaba sirviendo y trabajando para la compañía telefónica, en el momento en que fue al almacén para obtener los materiales para hacer la reparación en la casa del Sr. Lugo, con la previa y probada autorización del Testman, Sr. Muñoz.

"Al suscribiente le parece muy curioso que el guardia Enmanuelli a quien supuestamente trató de sobornar Carlos Luis Roselló con un 'regalito' no declarara ante la Junta de cuatro miembros que entendió originalmente en este caso. Todo lo que se dice, que Enmanuelli dijo, resulta sencillamente por boca de otros, y de referencia, a pesar de ser el guardia Enmanuelli un testigo esencialísimo, que no pudo ser interrogado por la Junta ni por las partes. No nos parece ilógico el que se rindan o hayan rendido, servicios de emergencia de reparación de teléfonos en horas de la noche; y nos parece irrazonable e injusto, que la permanencia de los empleados que trabajan en reparación de los teléfonos pueda depender del mero hacer o no hacer, una requisición, para dos o tres teléfonos. El récord demuestra que el Lcdo. A. R. Barceló, Jr., ofreció a la compañía para su examen un original de la requisición o copia de la requisición que hiciera Carlos Luis Roselló para el material a que se

contrae la querrela sobre la alegada 'antireglamentaria' sustracción por parte de Roselló, sin supuestamente haber llenado requisición al efecto. Tal requisición aparece que se hizo. La compañía no destruyó el impacto evidenciario de esa prueba, ni aparece haber negado ni controvertido con éxito ese hecho. El suscribiente no cree que bajo las circunstancias de este caso exista justificación alguna por parte de la compañía para el despido. Tampoco la posición sostenida ante la Junta por la compañía fue sincera al sostener que el despido se debió a otros motivos, antes que a los hechos que le imputaron a Roselló en la acusación criminal, especialmente luego de haber empleado la compañía a los guardias del almacén de dicha compañía, en unión a otros funcionarios de la compañía, para imputarle un hurto criminal de teléfonos a Carlos Luis Roselló y despedirlo injustificadamente."

La petición para que se ponga en vigor el laudo de arbitraje será declarada con lugar.

CARLOS V. DAVILA
Juez Asociado