

BEAUNIT OF PUERTO RICO, INC. y UNION DE TRABAJADORES DE LA
BEAUNIT OF PUERTO RICO, CONGRESO DE ORGANIZADORES IN-
DUSTRIALES, Decision Núm. 408, Caso Núm. CA-3134.
Resuelto en 21 de diciembre de 1965.

Lic. Juan R. Torruella Sr. Sadot Santana, Por la Beaunit of
Puerto Rico, Inc.
Sr. Arturo Figueroa, Por la Unión de Trabajadores de la
Beaunit of Puerto Rico, Congreso de Organizaciones
Industriales
Lic. Celia Canales de González, Por la División Legal de
la Junta de Relaciones del Trabajo.
Ante: Lic. José Orlando Grau
Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

El 13 de octubre de 1965, luego de celebrada la audiencia pública en el caso del epígrafe, el Oficial Examinador, Lic. José Orlando Grau, concluyó en su Informe que la Querellada, Beaunit of Puerto Rico, Inc., no incurrió en la Práctica ilícita de trabajo según el Artículo 8(1) (f) que se le imputa en la querrela, y recomienda, por tanto, a la Junta que desestime la misma.

La Junta ha considerado las resoluciones de naturaleza procesal hechas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia, y como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, las confirma.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, las excepciones radicadas por la División Legal de la Junta, la contestación a dichas excepciones radicadas por el patrono querrellado, así como el expediente completo del caso.

Durante la audiencia y en la contestación a las excepciones de la División Legal, el patrono querrellado insiste en su planteamiento de que esta Junta carece de jurisdicción para entender en el caso debido a que el Patrono está en el comercio interestatal.

Consideramos, en primer término, la cuestión jurisdiccional planteada por el Patrono querrellado:

La Cuestión Jurisdiccional:

Tanto en su Alegato de 17 de septiembre de 1965, como en su Oposición a Excepciones de la División Legal de 4 de noviembre de 1965, la Beaunit of Puerto Rico, Inc., en adelante la Querellada, sostiene que, por ser ella un patrono cuyas actividades están cubiertas por la Ley Federal de Relaciones Obrero Patronales, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico carece de jurisdicción para considerar una querrela en la cual se alegue que dicha empresa ha violado la Sección 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. 69(1) (f). Esta sección de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dispone que un patrono que viole "los términos de un convenio colectivo..." comete una práctica ilícita del trabajo.

Acepta la Querellada que, mientras el Congreso estudiaba el proyecto que luego se convirtió en la Ley Taft-Hartley, tuvo ante sí una propuesta para otorgar jurisdicción exclusiva a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en materia de violación de convenios colectivos. El Congreso rechazó la propuesta de incluir tal violación entre las prácticas ilícitas de trabajo sobre las cuales ejerce jurisdicción exclusiva la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Por el contrario, como bien apunta la

Querrellada, el Congreso consideró deseable "que una vez firmado el convenio, su cumplimiento debería efectuarse de acuerdo con los procedimientos usuales de la Ley" ... H. Conf. Rep. No. 510, 80th Cong. 1st. Sess., p.42... (Alegato de la Querrellada, página 8). Es obvio, pues, que no puede utilizarse esta actuación del Congreso para sostener que se ha creado una situación de "preemption" y que, por lo tanto, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico está impedida de actuar en el presente caso.

La Querrellada fundamenta su posición en Guss v. Utah Labor Relations Board, 1L. Ed. 2d 601(1957). El examen de este caso nos convence de que en el mismo se trataba de una situación fundamentalmente distinta a la de la presente querrela. Veamos.

En Guss v. Utah, el Sindicato, luego de haber sido debidamente certificado por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, radicó cargos contra el patrono a tenor con las disposiciones de la sección 8(a)(1), (3) y (5) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. El funcionario competente para entender en ello rehusó expedir querrela a base de dichos cargos e indicó lo siguiente:

"Further proceedings are not warranted, inasmuch as the operations of the Company involved are predominantly local in character, and it does not appear that it would effectuate the policies of the Act to exercise jurisdiction."

En vista de la actitud asumida por el funcionario de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, el Sindicato radicó los mismos cargos ante la Junta de Relaciones del Trabajo del Estado de Utah. La Junta Estatal encontró que el patrono había incurrido en las prácticas ilícitas objeto de los cargos. El Tribunal Supremo de Utah confirmó la decisión de la Junta. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos revocó la sentencia del Tribunal estatal.

Para entender los alcances de la "ratio" de Guss v. Utah, y el por qué no es aplicable al presente caso, veamos cual fue la cuestión considerada por el Tribunal federal:

"The question presented by this appeal ... is whether Congress by vesting in the National Labor Relations Board jurisdiction over labor matters affecting interstate commerce, has completely displaced state power to deal with such matters where the Board has declined or obviously would decline to exercise its jurisdiction but has not ceded jurisdiction pursuant to the proviso to section 10(a) of the National Labor Relations Act." (subrayado nuestro)

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos concluyó que:

"...the proviso to section 10(a) is the exclusive means whereby States may be enable to act concerning the matters which Congress has entrusted to the National Labor Relations Board." (subrayado nuestro)

Es obvio que la decisión de Guss v. Utah supone que la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo tiene autoridad para entender en la práctica ilícita objeto del cargo radicado ante la Junta Estatal de Relaciones del Trabajo. En el caso que nos ocupa, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo no podía declinar el ejercicio de jurisdicción alguna pues, según acepta la Querrellada, el Congreso no le ha otorgado poder para entender en casos en que esté planteado, en el aspecto de prácticas ilícitas

del trabajo, la violación de un convenio colectivo. Por tal razón, el precedente de Guss v. Utah no es aplicable a nuestro caso.

No obstante, y para que quede completo el cuadro de la política pública federal sobre esta materia, señalamos que en 1959 el Congreso afectó fundamentalmente los alcances de la referida decisión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos. Por medio del Labor-Management and Disclosure Act, el Congreso adicionó a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo la sección 14(c)(2), que dispone:

"Nothing in this Act shall be deemed to prevent or bar any agency or the courts of any State or Territory (including the Commonwealth of Puerto Rico, Guam and the Virgin Islands), from assuming and asserting jurisdiction over labor disputes over which the Board declines, pursuant to paragraph (1) of this subsection, to assert jurisdiction." 29 U.S.C. 164 (subrayado nuestro).

En virtud de esta disposición, si surgiere en la actualidad un caso idéntico al de Guss v. Utah, el resultado del mismo ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sería favorable al ejercicio de autoridad por la Junta estatal. La historia legislativa del estatuto de 1959 tiende a indicar, además, que las juntas y tribunales estatales, al actuar en casos en los cuales la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo haya rehusado ejercer jurisdicción, habrán de aplicar el derecho estatal y no el de origen federal. Cf. House Conference Report (H. Report 1147) en torno a la sección 701 del Labor-Management Reporting and Disclosure Act de 1959.

En vista de la política federal favorable al ejercicio de autoridad por partes de los organismos estatales competentes, cuando la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo declina ejercer la jurisdicción sobre prácticas ilícitas de trabajo que le ha conferido el Congreso, no vemos cómo a estas alturas se pueda alegar "preemption" con relación a una práctica ilícita de trabajo sobre la cual el Congreso se ha negado conferirle jurisdicción a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, y sobre la cual tiene autoridad la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Arguye también la Querellada, en apoyo de su tesis de que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico carece de jurisdicción para adjudicar el presente caso, que al aprobarse la sección 301 (a) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo "el Congreso ocupó (preempted)" la esfera de las violaciones de convenios colectivos con relación a industrias en comercio interestatal." Alegato, página 9

La sección 301 (a) dispone:

"Suits for violation of contracts between an employer and a labor organization representing employees in an industry affecting commerce as defined in this Act, or between any such labor organizations, may be brought in any district court of the United States having jurisdiction of the parties, without respect to the amount in controversy or without regard to the citizenship of the parties."

El lenguaje directivo de esta disposición de la Ley federal, no deja lugar a dudas de que el Congreso no tuvo la intención de afectar la jurisdicción de los organismos competentes de los estados y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en la esfera de las violaciones de convenios colectivos. Como muy bien apunta la Querellada, la sección 301(a) fue adoptada por el Congreso al mismo tiempo que rechazaba la propuesta de considerar la violación de convenio como una de las prácticas ilícitas bajo el estatus federal, en la teoría de "...que una vez firmado el convenio, su cumplimiento deberá efectuarse de acuerdo con los procedimientos usuales de la ley..." (Alegato, página 8).

Por fortuna, no tenemos que depender exclusivamente de la exégesis de la sección 301(a) y del historial legislativo de la Ley Taft-Hartley para comprobar que no es correcta la contención de la querellada. La propia jurisprudencia federal que citó ésta en su alegato demuestra, fuera de toda duda, que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos no considera que la sección 301(a) ha creado una situación de "preemption". Veamos.

En *Textile Workers Union v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448 (1957), la cuestión que resolvió el Tribunal Supremo de los Estados Unidos fue de si los tribunales federales tienen autoridad, bajo la sección 301(a) y (b), para obligar a un patrono a cumplir lo pactado sobre arbitraje en una cláusula de un determinado convenio colectivo. El Tribunal resolvió que sí. En el proceso de fundamentar su decisión, se expuso como sigue sobre los alcances de la sección 301(a):

"It expresses a federal policy that federal courts should enforce these agreements /to arbitrate grievance disputes/ on behalf of or against labor organizations..."

"It seems... clear to us that Congress adopted a policy which placed sanctions behind agreements to arbitrate grievances, by implication rejecting the common law rule...against enforcement of executory agreements to arbitrate."

"We conclude that the substantive law to apply in suits under section 301(a) is federal law which the courts must fashion from the policy of our national labor laws..."

"But state law, if compatible with the purpose of section 301, may be resorted to in order to find the rule that will best effectuate the federal policy..."

Es meridianamente claro que, en *Lincoln Mills*, el Tribunal Supremo federal no resolvió cuestión alguna relativa a la doctrina de "preemption," pues ello no era necesario para resolver dicho caso. Se limitó a resolver que bajo los incisos (a) y (b) de la Sección 301, el Congreso, con miras a fomentar la paz industrial, había creado un foro apropiado -los tribunales federales de distrito- para conocer de las controversias obrero-patronales relativas al cumplimiento de los convenios colectivos. Señalo, además, cómo, a través de la sección 301, el Congreso había dejado sin efecto una regla del common law

que obraba para que los tribunales pusieran en vigor las cláusulas sobre arbitraje. Por último, fijó una pauta en favor de la función creada e imaginativa de los jueces federales en el proceso de buscar soluciones adecuadas a los problemas que surgieran en la aplicación de las normas de política pública que permean la sección 301.

En *Dowd Box. Co. v. Courtney*, 368 U.S. 502 (1962), un sindicato radicó un pleito por violación de convenio contra un patrono ante un tribunal de primera instancia del Estado de Massachusetts. El patrono arguyó que, por razón de la sección 301(a) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, el tribunal de primera instancia como el Tribunal Supremo estatal, fallaron en contra el patrono.

Este arguyó ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos que se frustrarían los propósitos expresados en la decisión del caso *Lincoln Mills*, si se permitiera que los tribunales estatales ejercitaran jurisdicción concurrente. Por lo tanto, sostuvo que, por analogía a la doctrina de *San Diego Building Trades v. Garmon*, 359 U.S. 236 (1959), la sección 301(a) había creado una situación de "preemption". Al fallar contra la contención del patrono, el Tribunal señaló lo siguiente:

"...We find nothing to indicate that congress adopted such a policy in enacting section 301. The legislative history of the enactment nowhere suggests that, contrary to the clear import of the statutory language, Congress intended in enacting section 301(a) to deprive a party to a collective bargaining contract of the right to seek redress for its violation in an appropriate state tribunal..."

"The legislative history makes clear that the basic purpose of section 301(a) was to limit, but to expand, the availability of forums for the enforcement of contracts made by labor organizations..."

Es obvio que en *Dowd Box*, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos rehusó de plano aplicar la doctrina de "preemption" a las disposiciones de la sección 301(a). Como lo que tenía ante sí era una sentencia de un tribunal estatal en un pleito por violación de convenio colectivo, se limitó a resolver que la sección 301(a) no impedía que el tribunal estatal conociera y resolviera tal controversia. Ante el tribunal no se planteó la cuestión de si la sección 301(a) impide que una legislatura estatal declare práctica ilícita de trabajo la violación de un convenio colectivo e invista a una Junta estatal de Relaciones del Trabajo, que es un tribunal administrativo especializado, de jurisdicción primaria exclusiva para adjudicar en primera instancia pleitos que se radiquen ante ella por violación de tales convenios. No vemos, por lo tanto, cómo puede la Querrelada suponer que, a la luz de *Dowd Box* y de la otra jurisprudencia que cita, "la Junta de Relaciones del Trabajo /de Puerto Rico/ está impedida de actuar en el presente caso."

Es significativo que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos reconoce la facultad de las autoridades competentes estatales para determinar cuál ha de ser un "appropriate state tribunal", en el cual se puedan ventilar los casos por violación de convenios. Es significativo, además, que en *Dowd Box* el tribunal utiliza el término tribunal no solo para referirse a lo que tradicionalmente designamos como una corte de justicia, sino también para describir la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo,

describiéndola como un "specially constituted tribunal". Como tomamos en consideración el hecho de que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos utiliza el término tribunal para referirse, indistintamente, tanto a la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, una agencia administrativa federal, como a las tradicionales cortes de justicia, no podemos aceptar la contención de la Querrellada de que "...el decir que cortes estatales tienen jurisdicción para ver demandadas de violación de convenio, no es lo mismo que decir que agencias administrativas estatales tienen jurisdicción para decidir qué violaciones de convenio son prácticas ilícitas del trabajo." (Alegato, página 8). Es obvio que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos al utilizar la frase "an appropriate state tribunal" tuvo en mente, tanto los tribunales regulares de justicia como los tribunales administrativos, cual lo son las Juntas de Relaciones del Trabajo.

En Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95 (1962), im átrono radicó un pleito por violación de convenio contra el sindicato ante un tribunal de instancia del Estado de Washington. El tribunal falló en favor del patrono. El Tribunal Supremo estatal, al confirmar la sentencia, sostuvo que podía decidirse la controversia en el foro estatal exclusivamente bajo las normas jurídicas estatales aplicables.

Ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, el sindicato sostuvo que el caso debió resolverse con referencia a la ley federal. El Tribunal Supremo no aceptó el punto de vista adoptado por el tribunal estatal no el propuesto por el sindicato. Por el contrario, anunció la siguiente norma:

"We hold that in a case like this, incompatible doctrines of local law must give way to principles of federal labor law..."

"The ordering and adjusting of competing interests through a process of free and voluntary collective bargaining is the keystone of the federal scheme to promote industrial peace. State law which ~~frustrates the effort of Congress to stimulate~~ ^{frustrates} the smooth functioning of that process thus strikes at the very core of federal labor policy. With due regard to the many factors which bear upon competing state en federal interests in this area we cannot but conclude that in enacting section 301 Congress intended doctrines of federal labor law uniformly to prevail over inconsistent local rules."

Véase, además, Carey v. Westinghouse Electric Corp., 84 S. Ct. 401 (1964), Humphrey v. Moore 84 S. Ct. 363 (1964) Local 20 Teamsters v. Morton, 84 S. Ct. 1253 (1964) para casos recientes en los cuales el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha aplicado la doctrina de Lucas Flour.

En síntesis, toda vez que este es un caso en el que se alega la violación de un convenio colectivo, no es de aplicación la doctrina de "preemption", desarrollada por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en casos como el de San Diego Building Trades Council v. Garmon, 359 U. S. 236, en los cuales se plantea la cuestión de la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

(Véase el escolio 12 de Lucas Flour, 369 U.S. 95). La sección 301(a) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo está encaminada a fomentar el cumplimiento de los convenios colectivos. Bajo los términos de la sección 301(a), según ha sido interpretada por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en caso de que un patrono o un sindicato viole un convenio colectivo, la parte en el contrato afectada por dicha violación puede acudir ante el tribunal federal correspondiente o ante un "appropriate state tribunal." El tribunal estatal puede ser una agencia administrativa como la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico a la cual la Asamblea Legislativa ha investido con facultad para resolver casos por violaciones a convenios colectivos. Al adjudicar casos en los que se plantee una violación de convenio colectivo, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico puede aplicar aquellas doctrinas de derecho puertorriqueño que sean compatibles con los principios del derecho laboral federal.

La sección 301(a) de la Ley Taft-Hartley y los artículos 1, 8(1)(f) y 8 (2)9AO de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, persiguen el mismo fin de política pública: fomentar el cumplimiento de los convenios colectivos. Por lo tanto, no existe incompatibilidad entre el estatus puertorriqueño y la sección 301(a). Además, la Asamblea Legislativa, al establecer la Junta de Relaciones del Trabajo con el carácter de "un tribunal adecuado, eficaz e imparcial" para implantar la política del estatuto, fue muy cuidadosa al permitirle un amplio margen de discreción en la formulación de remedios apropiados a las distintas situaciones que pudieran surgir. Por eso, en el artículo 9(1)(a) se autorizó a la Junta, en caso de que encontrara que un patrono o un sindicato hubiese cometido una práctica ilícita, a expedir una orden "...requiriéndole que cese en y desista de dicha práctica...y tome tal acción afirmativa que permitía efectuar los propósitos de esta Ley, incluyendo, pero no limitándose a la reposición de empleados, abonándose o no la paga suspendida, fijando o remitiendo por correo los avisos apropiados, y poniendo fin a convenios colectivos, en todo o en parte, o cualquier otra orden... que permita efectuar los propósitos de esta ley." (Subrayado nuestro.)

La orden que expida la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en los casos en que concluya que un patrono o un sindicato ha violado un convenio colectivo, tiene que ser consistente con los fines de la política del estatuto que la creó. Y esos fines -el logro de la paz industrial a través de la negociación colectiva- son exactamente los que el Congreso trató de alcanzar al aprobar la sección 301(a).

Por las anteriores razones, carece de mérito la alegación de la Querrellada de que esta Junta carece de jurisdicción para resolver el presente caso. 1/

1/Luego de haberse redactado esta resolución se recibió la decisión del Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso El Mundo, Inc. v. Junta de Relaciones del Trabajo, J.R.T. 65-7, 92 D.P.R. 834 (26 de noviembre de 1965) en el cual nuestro más alto tribunal señala:

"que la violación de un convenio colectivo no está sancionada como práctica ilícita en la legislación federal de Relaciones Obrero-Patronales. El hecho de que la legislación federal conceda por dicha violación una acción en daños -Sección 301. Ley Taft-Hartley- y que esa acción en daños sea de la competencia de las cortes, ya federales o ya estatales, no impide que nuestra Junta de Relaciones del Trabajo como organismo administrativo conozca bajo nuestra Ley de tal violación como práctica ilícita..."

Resuelto el planteamiento jurisdiccional, pasemos a los méritos de la controversia. Hemos considerado el Informe del Oficial Examinador, las excepciones radicadas por la División Legal de la Junta, la contestación a las Excepciones y el expediente completo del caso, y adoptamos todas las Conclusiones de hecho a que llegó el Hon. Oficial Examinador. A base de éstas, se justifica la adopción de las conclusiones de derecho numeradas 1 y 2, pero rechazamos las subsiguientes. Véamos:

El Convenio Colectivo:

Conforme a las conclusiones de hecho y a la prueba que obra en los autos, la Beaunit of Puerto Rico, Inc., suscribió un convenio colectivo con la Seafarers International Union en el que figuraba el 18 de diciembre de 1964 como fecha de expiración. Celebradas unas elecciones obreras, la Seafarers International Union fue substituída como representante de los empleados por la Unión de Trabajadores de la Beaunit, Independiente, que fue certificada el 29 de octubre de 1964. El despido del empleado Modesto Escribano Lugo, que dió lugar a esta querrela, ocurrió el 30 de noviembre de 1964.

Se imputa a la Querrellada una violación al Artículo 8(1)(f) de la Ley, al violar el Artículo V del convenio, porque rehusó discutir en el Comité de Quejas el despido del empleado Escribano Lugo. Debemos resolver, pues el efecto que tiene una Certificación de Representante sobre un convenio colectivo vigente.

El caso de Boston Machine Works, 89 NLRB 59, citado por el Oficial Examinador en apoyo de su contención, no es concluyente para nuestros fines. En dicho caso, la Junta Nacional tenía ante sí un problema de representación. La controversia quedó expresamente limitada al hecho de si debía condicionarse la Orden de Elecciones a que la unión triunfadora adoptara el convenio vigente. La Junta resuelve no comprometerse en ese sentido, sino dejar que

"The impact of that question upon the collective bargaining duties and rights of the employer, and the labor organizations must be determined by the application of other provisions of the Act, in the light of a factual situation not now before us".

En el caso de American Seating Company, 106 NLRB 250, 1953, expresó la Junta:

"Neither the Board nor the Courts have decided, however, the effect a new certification has upon the existing collective bargaining contract, which has been held not a bar to a new determination of representative because it is of unreasonable duration."

En este caso se resolvió que constituía una práctica ilícita la negativa de un patrono a negociar un nuevo convenio colectivo a base de que el convenio anterior con la unión anterior aún estaba vigente. Pero el caso es distinguible, ya que hubo un requerimiento de la nueva unión certificada para la negociación de un convenio y una negativa del patrono a acceder a la solicitud de la Unión. En el caso de autos la organización obrera,

amparándose en el convenio anterior, solicitó la discusión y solución de una controversia respecto al despido de un empleado.

En el caso número F-90, resuelto el 8 de julio de 1957, (40 LRRM 1212), se planteó al Abogado General una situación de hechos similar a la que nos ocupa. El patrono y la unión querellante habían suscrito un convenio que expiraba el 31 de octubre de 1957. El convenio disponía que las negociaciones para renovarlo debían comenzar no más de 75 días antes de su fecha de expiración. Durante el tercer año del contrato, una unión rival radicó una petición de elecciones. La Junta Nacional, aplicando la norma de 2 años, consideró que el contrato no constituía un impedimento y ordenó elecciones. La querellante las ganó y fue certificada en marzo de 1957. La unión entonces solicitó el comienzo inmediato de negociaciones de los términos de un nuevo contrato. Su posición era que la Junta consideraba expirado el convenio anterior a partir de la certificación. El patrono se negó a negociar aunque accedió a reunirse con ese fin en o después del 15 de julio de 1957, (75 días antes de la fecha de expiración). La unión radicó un cargo ante la Junta Nacional imputando al patrono una negativa a negociar. El Abogado General de la Junta Nacional rehusó expedir querrela.

En el caso de Modine Manufacturing Company v. Association of Machinists, CA-6, 1954, 35 LRRM 2003, 216 F. 2d 326, la unión certificada (IAM) negoció un convenio que expiraría en abril de 1950. Se extendió su vigencia hasta abril de 1951. La Junta Nacional consideró prematura la extensión y accedió a dar elecciones. Triunfó la CIO y fue certificada en junio de 1950. La unión anterior (IAM) solicitó negociar con el patrono (para administrar el convenio) y éste se negó. La IAM solicitó entonces de la Corte de Distrito federal una sentencia declaratoria de sus derechos bajo el convenio extendido hasta abril de 1951. La corte reconoció sus derechos bajo el convenio, pero en apelación de la Corte de Apelaciones sostuvo que IAM no retuvo derechos bajo el convenio luego que la Junta Nacional certificó a CIO. Resolvió la Corte que las disposiciones del convenio relativas a taller unionado y pago de cuotas eran inoperantes a partir de la certificación. Dijo, además, que el contrato debía ser administrado por la nueva unión certificada.

"The decision that IAM continued to have rights existing under the extended contract after IAM was repudiated by its members was therefor erroneous. While the employees did not repudiate the substantive provisions of the contract, they did formally declare that they desired to operate through a completely different bargaining agent. They not only voted to substitute CIO for IAM, but after the certification of CIO all but ten of the employees stopped paying dues to IAM Local in Paducah and as a consequence it was officially disbanded..."

.....

"Recognition of IAM after the election and certification of CIO would have been unlawful. Since it is established that the bargaining agent can be dispensed with or changed by the employees, it is evident that the contract of 1948 after the election of 1950 had to be administered by CIO. The recognition clause of the agreement of 1948 became inoperative when IAM ceased to be

the certified representative of the employees." (Subrayado nuestro)

Si adoptásemos la norma recomendada por el Oficial Examinador, dejaríamos en completo desamparo a empleados que han ejercitado su derecho estatuario a cambiar de representante colectivo. No podemos leer tal propósito en la Ley de Relaciones del Trabajo.

Cuando, vigente un convenio, se ordena elecciones obreras, al ejercitar su derecho al voto, sea o no el resultado un cambio en el representante colectivo, los empleados no repudian el convenio vigente. Tampoco debe privarse a éstos de los derechos adquiridos bajo ese convenio.*

* En una situación un tanto análoga la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ha señalado que un patrono sucesor está obligado por las disposiciones de quejas y agravios del convenio de su predecesor. Wiley v. Livingstone, 52 LRRM 2223.

Concluimos que cuando ocurre un cambio en el representante, la Unión certificada puede optar entre la adopción del convenio vigente o la negociación de uno nuevo. En caso de decidirse por la negociación de un nuevo convenio, el anterior se entiende vigente hasta la firma del convenio objeto de negociación. Esta norma es compatible con la Ley sustantiva federal y es, en consecuencia, aplicable al caso de autos.

Por lo tanto, concluimos que la Beaunit of Puerto Rico, Inc. incurrió en la práctica ilícita de violación de convenio, al rehusar discutir el despido del empleado Modesto Escribano Lugo en el Comité de Quejas y Agravios. No podemos concluir, sin embargo, que la Querellada incurrió en una violación del convenio al dejar de hacer aportaciones al Fondo de Beneficencia. El historial del caso no refleja que la Unión Querellante cumpliera con las disposiciones de la Sección 304 de la Ley Taft-Hartley que regula dichas aportaciones.

A base de lo anterior se ordena a la Beaunit of Puerto Rico, Inc. a:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio que tiene firmado o que firme en lo futuro con la Unión de Trabajadores de la Beaunit, afiliada al Congreso de Uniones Industriales.

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

a) Reunirse con los representantes de la Unión para discutir el despido de Modesto Escribano Lugo.

b) Fijar inmediatamente en sitios visibles de sus locales copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden como Apéndice "A".

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10 días siguientes a la fecha de este Informe, qué providencias ha tomado la Querellada para cumplir con lo aquí ordenado.

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 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que firmemos en el futuro con la Unión de Trabajadores de la Beaunit of Puerto Rico, Inc., afiliada al Congreso de Uniones Industriales.

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes nos reuniremos con los representantes de la Unión para discutir el despido de Modesto Escribano Lugo.

BEAUNIT OF PUERTO RICO, INC.

Por: _____

Fecha: _____

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

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

El 7 de diciembre de 1964, la Unión de Trabajadores de la Beaunit of Puerto Rico, afiliada al Congreso de Uniones Industriales, radicó un cargo en el que alegaba que la Beaunit of Puerto Rico violó el convenio colectivo suscrito con la Seafarers' International Union al negarse a discutir el despido del empleado Modesto Escribano Lugo y al negarse a cumplir con la obligación contractual de hacer determinadas aportaciones al Plan de Bienestar.

El 28 de julio de 1965, la División Legal de la Junta expidió una querrela a base de las alegaciones formuladas en el cargo, en la que alegaba que la Beaunit of Puerto Rico había incurrido en la práctica ilícita prohibida por el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 L.P.R.A. 69 (1)(f).

El mismo día, el Presidente de la Junta expidió un aviso mediante el cual ordenaba la celebración de una audiencia ante el Oficial Examinador que suscribe, audiencia que tuvo lugar el 17 de agosto de 1965.

El 4 de agosto de 1965, la Beaunit of Puerto Rico radicó una contestación a la querrela en la que admitía algunas alegaciones y negaba otras y planteaba además que la Junta de Puerto Rico carecía de jurisdicción sobre los patronos sujetos a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, según enmendada.

El 16 de agosto de 1965, la Beaunit of Puerto Rico adiciona su contestación lo siguiente:

(1) La unión querellante no representaba a los empleados cuando ocurrieron los hechos alegados en la querrela.

(2) La unión querellante no había agotado los remedios contractuales.

(3) La Sección 302 de la Ley Nacional de Relaciones del trabajo impedía que el patrono hiciese los pagos que reclamaba la unión querellante.

El 17 de agosto de 1965, como señalara, se celebró la audiencia. Todas las partes estuvieron debidamente representadas y tuvieron amplia oportunidad de presentar la evidencia con que contaban para sostener sus respectivas contenciones. Al concluir la audiencia, el Oficial Examinador concedió quince días a la División Legal de la Junta para que radicase un memorando sobre las cuestiones de derecho y dispuso que la Beaunit of Puerto Rico tendría quince días, contados desde la notificación del memorando de la División Legal de la Junta, para radicar un memorando de réplica. Posteriormente, la División Legal de la Junta solicitó que se le dispensase de la obligación de radicar el memorando y el Oficial Examinador accedió a la dispensa. La Beaunit of Puerto Rico radicó un memorando. A base del memorando de la Beaunit y de la evidencia, el Oficial Examinador llegó a las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

(1) La Beaunit of Puerto Rico, conforme admitió en su contestación, es una corporación doméstica que se dedica a la fabricación de textiles.

(2) La Beaunit admitió que la Unión de Trabajadores de la Beaunit of Puerto Rico, Congreso de Uniones Industriales es una organización obrera.

(3) La Beaunit admitió que suscribió un convenio colectivo con la Seafarers' International Union of Puerto Rico, North America, Atlantic, Gulf, Lakes and Inland Waters District, Puerto Rico Division el 18 de diciembre de 1962, pero negó que dicho convenio rigiese hasta el 18 de diciembre de 1964.

La Beaunit basa la negativa aludida en el párrafo precedente en el hecho de que la Seafarers' perdió la representación de los empleados al resultar derrotado por la Unión de Trabajadores de la Beaunit, Inc. Independiente, en una elección por consentimiento celebrada por la Junta Federal de Relaciones del Trabajo el 21 de octubre de 1964 (caso 24-RC-2519) que culminó el 29 de octubre de 1964, cuando el Director Regional de la Junta Federal, licenciado Raymond J. Compton, certificó la designación del nuevo representante.

(4) Al producirse la sustitución del representante, la Beaunit continuó pagando los salarios establecidos en el convenio colectivo concertado con la Seafarers', retuvo el "coffe Break" y posteriormente liquidó las vacaciones acumuladas por los empleados durante la vigencia del convenio, pero descontinuó las aportaciones al Plan de Bienestar.

(5) El 30 de noviembre de 1964, la Beaunit despidió al empleado Modesto Escribano Lugo.

(6) El 2 de diciembre de 1964 el nuevo representante requirió por escrito una reunión del comité de quejas y agravios, para ventilar el despido de Escribano Lugo. La Beaunit rechazó la solicitud. Alegó que el convenio colectivo había expirado al intervenir la certificación del nuevo representante y que, en consecuencia, no estaba obligado a discutir el despido de Escribano Lugo.

(7) Aunque fue certificada el 29 de octubre de 1964, la Unión de Trabajadores de la Beaunit no se reunió con el patrono, para iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo, hasta mediados de diciembre.

(8) El 30 de abril de 1965, la Unión de Trabajadores de la Beaunit of Puerto Rico, Inc. afiliada ya al Congreso de Organizaciones Industriales, suscribió una estipulación con el patrono, en virtud de la cual se disponía que "el contrato será efectivo el día de hoy, pero será retroactivo en cuanto a salarios y días feriados a el 10 de diciembre de 1964."

A base de las anteriores Conclusiones de Hecho, el Oficial Examinador formula las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

(1) Beaunit of Puerto Rico, Inc. es un patrono en el significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, denominada en lo sucesivo, la Ley.

(2) La Unión de Trabajadores de la Beaunit of Puerto Rico, Inc., afiliada al Congreso de Organizaciones Industriales, es una organización obrera en el significado de la Ley.

(3) El convenio colectivo suscrito entre la Seafarers' y la Beaunit of Puerto Rico expiró el 29 de octubre de 1964, cuando se certificó a la nueva unión.

La doctrina de que el convenio vigente expira al intervenir una nueva certificación no está formulada en términos precisos. En los primeros años de la Ley Wagner, lo que la Junta Federal dijo fue que no decidía la cuestión de la subsistencia del convenio. M & M Woodworking Co. 6 NLRB 372 (1938); Food Machinery Corp., 36 NLRB 491 (1941) Posteriormente, en el caso de Mill B, 40 NLRB 346 (1942) indicó que creía que el convenio colectivo subsistía aunque cambiase el representante, pero en 1950, en el caso de Boston Machine Works, 89 NLRB 59, la mayoría concluyó que cuando se estaba discutiendo la Ley Taft Hartley el Congreso había rechazado expresamente la propuesta de preservar el convenio colectivo cuando ocurría un cambio en la representación. En consecuencia; es forzoso concluir que al cambiar el representante cesa la vigencia del convenio suscrito por el representante anterior, a menos, desde luego, que sea adoptado por el patrono y por el nuevo representante. En el presente caso no hubo adopción expresa.

La División Legal pretendió demostrar que el patrono, por su conducta, renovó el convenio con el nuevo representante. Pero para aceptar la tesis de que hubo una adopción tácita tendríamos que concluir que cuando un patrono preserva las conquistas del convenio colectivo está obligándose con el nuevo representante. Creemos que la Beaunit of Puerto Rico tiene razón en su apuntamiento de que dicho resultado no promovería la paz industrial porque los patronos se sentirían tentados a descartar los beneficios obtenidos por los trabajadores. Además, si examinamos todas las expresiones de la Junta de Puerto Rico, tenemos que concluir que los convenios colectivos son instrumentos

formales, que requieren consentimiento y adopción expresas.

(4) En vista de que para la fecha en que ocurrió el despido de Modesto Escribano Lugo no se había negociado un convenio colectivo que impusiese la obligación de discutir el asunto en el Comité de Quejas y Agravios, la Beaunit of Puerto Rico, Inc., no incurrió en la práctica ilícita de trabajo que se le imputa en el párrafo quinto de la querrela.

(5) Debido a que no existía convenio colectivo la Beaunit of Puerto Rico, Inc., no tenía la obligación de hacer aportaciones al Plan de Bienestar de la Unión de Trabajadores de la Beaunit of Puerto Rico, Inc., y, en consecuencia, no incurrió en la práctica ilícita de trabajo que se le imputa en el párrafo sexto de la querrela.

RECOMENDACIONES

A la luz de las anteriores Conclusiones de Hecho y de Derecho, el Oficial Examinador, respetuosamente recomienda que se expida una Orden mediante la cual se sesestime la querrela expedida por la División Legal de la Junta en el caso del epígrafe.

En San Juan, Puerto Rico, a los trece días de octubre de 1965.

JOSE ORLANDO GRAU
Oficial Examinador

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Beaunit of Puerto Rico,	'	'
	'	'
Peticionaria,	'	Revisión
	'	Derecho Laboral
v.	'	'
	'	'
Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,	'	JRT-66-2
	'	'
Demandada.	'	'

Sala integrada por su Presidente el Juez Asociado Sr. Pérez Pimentel y los Jueces Asociados Sres. Hernández Matos, Rigau y Dávila.

Opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado SR. RIGAU.

San Juan, Puerto Rico, a 6 de mayo de 1966.

La recurrente es una corporación doméstica que fabrica textiles y opera en el comercio interestatal. En 18 de diciembre de 1962 suscribió un convenio colectivo con la "Seafarers International Union of North America, Atlantic, Gulf, Lakes and Inland Water District, Puerto Rico Division, AFL-CIO." El convenio se pactó por dos años y expiraría el 16 de diciembre de 1964.

Dicho convenio contiene, entre otras, las cláusulas usuales en esta clase de contratos: descuento de cuotas, taller unionado, arbitraje de las disputas mediante un comité de quejas y agravios, horas de trabajo, escala de salarios, plan de bienestar, etc.

Ante de expirar el convenio, en 21 de octubre de 1964, debido a una elección por consentimiento celebrada entre los obreros del patrono aquí recurrente salió triunfante otra unión, la "Unión de Trabajadores de la Beaunit de Puerto Rico Inc. Independiente." La elección fue administrada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. La nueva unión fue certificada como representante de los obreros en 29 de octubre de 1964.

Al producirse la sustitución de la representante de los obreros, ni el patrono ni la nueva unión repudiaron el convenio existente, sino que por el contrario el patrono continuó pagando los salarios establecidos en el convenio concertado con la Seafarers, estuvo el "coffee break" y posteriormente liquidó las vacaciones según acumuladas por los obreros a tenor con lo establecido en el mismo convenio. Aunque la nueva representante fue certificada el 29 de octubre de 1964, ésta y el patrono no se reunieron para iniciar la negociación de un nuevo convenio hasta mediados de diciembre de ese año, época para la cual de todos modos vencía el convenio anterior.

El 30 de noviembre de 1964 el patrono despidió al empleado Modesto Escribano Lugo. El 2 de diciembre de ese año, el nuevo representante, la Unión de Trabajadores de Beaunit de Puerto Rico Inc. requirió por escrito una reunión del Comité de Quejas y Agravios para ventilar el caso del despido de Escribano Lugo. El patrono rechazó la

solicitud alegando que desde el momento en que la nueva Unión fue certificada expiró el convenio colectivo firmado con la Seafarers y que por lo tanto no estaba obligado a discutir el despido de Escribano Lugo.

Previos los trámites de rigor-presentación de cargo, expedición de querrela, vista pública, etc.- la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, mediante su Decisión u Orden de 21 de diciembre de 1965, halló a la Beunit incurso en la práctica ilícita de violación de convenio por ésta rehusarse a ventilar ante el Comité de Quejas y Agravios el despido del empleado Modesto Escribano Lugo. En consecuencia, le ordenó (1) cesar de violar el convenio en cuestión, y el que firmase en el futuro con la Unión de Trabajadores de la Beunit, y (2) reunirse con los representantes de la Unión para discutir el despido de Escribano Lugo.

Ante nos la peticionaria (1) niega la jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para entender en esta controversia, y (2) en los méritos, reitera su posición en el sentido de que no viene obligada a discutir el despido de Escribano Lugo en el Comité de Quejas y Agravios porque al certificarse a la nueva unión el convenio existente-el cual provee para dicho arbitraje- quedó "rescindido automáticamente".

El problema jurisdiccional que aquí se nos plantea ya lo hemos resuelto. En Junta de Rel. de Trabajo v. I.L.A., 73 D.P.R. 616 (1952) resolvimos que no siendo la violación de convenios colectivos una práctica ilícita de trabajo bajo la ley federal pero siéndolo bajo la Ley de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico podía intervenir en casos de violación de convenios aunque se tratase de organizaciones que operasen en el comercio interestatal. Posteriormente, en noviembre de 1962, reexaminamos esa doctrina a la luz de Gues v. Utah L.P.R., 353 U.S. 1, Amalgamated Meat Cutters v. Fairlawn Meats, 353 U.S. 20 y San Diego Bldg. Trades v. Garman, 353 U.S. 26, y la reiteramos, P.R. Telephone Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. 382. En el mismo sentido nos expresamos en El Mundo, Inc. v. J.R.T. de P.R., Sentencia de 26 de noviembre de 1965. La discusión que sobre esta cuestión jurisdiccional hace la Junta de Relaciones del Trabajo de P.R. en su opinión en el caso de autos está muy bien fundamentada pero en vista de lo expresado ya por nosotros en Junta de Rel. del Trabajo v. I.L.A., supra, y en P.R. Telephone Co. v. Junta, supra, no creemos necesario volver a discutir aquí el asunto. Véanse además Dow Box Co. v. Courtney, 368 U.S. 502, 506-507, Local 174 v. Lucas Flour, 369 U.S. 95; Sinclair v. Atkinson, 370 U.S. 195; y Smith v. Evening News Assn., 371 U.S. 195, todos resueltos en el 1962.

Nos dirigimos ahora a la otra cuestión planteada en este caso, esto es, si el patrono venía obligado o no a arbitrar ante el Comité de Quejas y Agravios la controversia surgida con motivo del despido de Escribano Lugo.

Al igual que en Puerto Rico Telephone v. Junta de Relaciones del Trabajo, supra, pág. 397, no es necesario que resolvamos en el presente caso si al decidir sobre la comisión de la práctica ilícita imputada, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico debe aplicar el derecho laboral federal o el local, pues en cuanto al punto específico que consideramos ambos coinciden ya que se fundan en el respeto a los convenios y en la eficiencia del arbitraje. Véanse las autoridades citadas en 86 D.P.R. 397,

escolio 13, y además Republic Steel v. Maddox, 379 U.S. 650 (1965); Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258 265 (1961); Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 124 (1963).

Sin embargo, es útil ver qué han resuelto los tribunales federales en situaciones parecidas a la del caso de autos. Hay tres casos recientes muy ilustrativos, los cuales examinaremos brevemente.

En Wiley v. Livingstone, 376, U.S. 543 (1964), un nuevo patrono rehusó arbitrar una querrela mediante el procedimiento de quejas y agravios que disponía el convenio colectivo basandose en que él (el nuevo patrono) no había sido parte en la contratación del convenio que había firmado el patrono anterior con la unión y que por eso dicho convenio no le obligaba. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió que el patrono venía obligado a arbitrar. Veamos este caso un poco más de cerca.

La unión había contratado un convenio colectivo con el patrono Interscience Publishers, el cual expiraría el 31 de enero de 1962. El convenio no contenía cláusula alguna que dispusiese expresamente que el convenio obligaría al sucesor de Interscience. Antes de expirar el convenio, en octubre de 1961, Interscience se fusionó con una empresa mucho mayor llamada John Wiley & Sons, Inc. e Interscience cesó sus funciones como una entidad separada. El efecto práctico fue que la firma Wiley adquirió a Interscience y como consecuencia Wiley resultó ser el nuevo patrono de los obreros que antes trabajaban para Interscience. Surgió una controversia obrero-patronal relacionada con varios aspectos del convenio. A pesar del requerimiento de la unión de que la controversia se arbitrara conforme a lo dispuesto en el convenio, el nuevo patrono Wiley se negó a ello por las razones antes dichas.

Era más difícil sostener en el caso de Wiley que el convenio obligaba al patrono que lo es en el caso de autos porque, como ya hemos indicado, en el caso de autos la nueva unión y el patrono continuaron administrando sustancialmente el convenio existente y no fue hasta que surgió la controversia específica sobre el empleado Modesto Escribano que el patrono alegó no estar obligado por el convenio. En cambio, en el caso de Wiley hubo conversaciones entre la unión y la gerencia antes y después de producirse el cambio de patrono, sobre el efecto que dicho cambio de patrono, sobre el efecto que dicho cambio tendría sobre el convenio vigente y sobre los derechos de los empleados cubiertos por dicho convenio. Estas conversaciones entre la Unión, Interscience y Wiley no produjeron un acuerdo sobre el particular. De manera que aunque el nuevo patrono Wiley desde el comienzo había impugnado el convenio en el cual él no había sido parte, el Tribunal resolvió que venía obligado a arbitrar conforme lo allí dispuesto.

1/Entendemos, naturalmente, la necesidad de que haya un derecho interestatal uniforme, o por lo menos no conflictivo, en los asuntos regidos por ley federal. Véase lo dicho en relación con los casos que los tribunales federales o estatales debende resolver bajo la Sec. 301 de la Ley Taft-Hartley (29 USC Sec. 185) en Wiley v. Livingstone, 376 U.S. 543, 548 (1964); Local 174 v. Lucas Flour, 369 U.S. 95, 103 (1962); Textile Workers v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 457 (1957.)

Cf. APONTE-PEREZ, "The Culmination of the Commonwealth of Puerto Rico in the Field of Labor Relations and Wage and Hour Standards via Compact Federalism," 26 Revista del Colegio de abogados de Puerto Rico. 13 (1965).

¿Por qué resolvió el Tribunal Supremo en esa forma? Lo hizo precisa y explícitamente porque el caso de Wiley, igual que en el caso de autos, plantea un problema que cae claramente dentro de una política pública que es de principal importancia en la sociedad moderna industrializada. La salud, la seguridad y el bienestar de los habitantes de la sociedad moderna dependen en gran medida de la operación normal de un número de servicios e industrias y por lo tanto fomentar, propiciar y salvaguardar la paz industrial es un fin público de principal importancia tanto en la esfera federal como la estatal.

En Wiley supra, recuerda el Tribunal Supremo de los Estados Unidos el papel importante que el arbitraje juega en la realización de la política pública laboral y que el arbitraje es el sustituto de la guerra industrial. Señala el Tribunal que se frustraría "la política federal de resolver las disputas obrero-patronales mediante arbitraje" si el mero hecho de la sustitución de un patrono por otro tuviese efecto automático de relevar a las partes del deber de arbitraje previamente pactado. 376 U.S. 549.

Reitera el Tribunal lo que llama "la preferencia de la política laboral federal por el arbitraje" y menciona las "impresionantes consideraciones de política que favorecen el arbitraje." Págs. 549, 550. ^{2/} Ya en nuestra jurisdicción nos habíamos percatado de que un respaldo judicial vigoroso a la institución del arbitraje obrero-patronal y a los procedimientos de quejas y agravios, es una forma efectiva de proteger y propiciar la paz industrial. Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258, 265 (1961); Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 124 (1963).

Wackenhut Corp. v. Plant Guards, 332 F. 2d 954 (1964); 56 L.R.R.M. 2466, es el segundo caso federal que vamos a discutir. Allí se planteó una situación parecida a la del caso de Wiley. General Plants Protection Co. había firmado un convenio colectivo con la unión. Estando dicho convenio en vigor Wackenhut Corp. compró la empresa. En el contrato de compra el nuevo patrono no asumió en forma expresa las obligaciones que imponía el convenio colectivo vigente. Surgieron controversias obrero-patronales y la unión exigió que Wackenhut concurrese al arbitraje según lo dispuesto en el convenio. Basándose en "la política pública contenida en las leyes laborales nacionales" y citando el caso de Wiley supra, el Tribunal resolvió que el nuevo patrono estaba obligado a arbitrar conforme lo previsto en el convenio acordado entre la unión y el patrono anterior. El Juez Hamley, juez ponente en este caso, expresó que luego de leer la opinión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso de Wiley estaba convencido de que la decisión allí tomada no se fundaba en estrechas consideraciones sino que dicha opinión estaba basada en un enfoque amplio y conforme con la política pública federal laboral. 332 F. 2d 958

Expresó el Tribunal en dicho caso de Wackenhut que el convenio colectivo había conservado su vigencia, no

^{2/} Para discusiones de esas consideraciones allí aludidas véase United Steelworkers v. American Mfg. Co., 363 U.S. 564; United Steelworkers v. Warrior & Gulf Co., 363 U.S. 574; United Steelworkers v. Enterprise Corp., 363 U.S. 593; Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118.

empece que una de las partes había sido sustituida por otra y señaló que se había mantenido una similitud sustancial de operación y de continuidad en la identidad de la empresa antes y despues del cambio. Igual ocurre en el caso de autos; los representantes de una parte han variado pero el cuerpo de obreros, la clase de operación y la identidad de la empresa ha continuado sustancialmente igual.

El tercero y último caso federal que vamos a reseñar en este sentido es el de United Steelworkers v. Reliance Universal Inc., 335 F. 2d 891 (1964); 56 LRRM 2721. El convenio colectivo en este caso regiría desde septiembre de 1962 hasta julio de 1964. En septiembre de 1963 el patrono le vendió la empresa a otro. Surgieron disputas obrero-patronales y la unión exigió que el nuevo patrono concurriese al arbitraje según lo pactado en el convenio. Este se negó y el Tribunal resolvió que el nuevo patrono debía arbitrar conforme lo dispuesto en el convenio colectivo. Aquí también el Tribunal, a través del magistrado ponente, Sr. Juez Rastie, aludió a la "vigorosa" política pública federal en favor de que las disputas obrero-patronales se resuelvan mediante arbitraje. 335 F. 2d 894.

Los tres casos anteriormente examinados, Wiley, Wackenhut y Reliance, demuestran claramente que la política judicial federal sobre esta materia, consistente con la política legislativa, es la de (1) hacer cumplir los convenios colectivos por ambas partes y (2) respaldar decididamente los procedimientos de arbitraje en la solución de las disputas obrero-patronales. Como hemos ya señalado, igual es la nuestra.

La recurrente cita en su apoyo dos casos de fecha anterior a los antes reseñados en esta opinión, los cuales no resuelven el punto suscitado en el caso de autos. Estos dos casos son el de American Seating Co., 105 NLRB 250 (1953) y el de Boston Machine Works Co., 89 N.L.R.B. 59 (1950).

En American Seating la situación de hechos y el punto envuelto eran distintos a los del caso de autos. Allí la Junta aplicó el conocido principio de que un convenio colectivo cuyo término de duración es irrazonable no será obstáculo ("bar") para la celebración de elecciones, y resolvió que el patrono se negó a negociar con la unión luego de haber sido requerido por ésta para negociar un convenio, y que violó la Sección S(a) (5) de la Ley, 29 U.S.C. 159 (a) (5). Como puede verse los lementos de este caso son distintos a los del caso de autos.

Boston Machine, supra, tampoco es aplicable al caso de de autos. Allí se planteó una controversia sobre representación. La situación en la empresa concernida llegó a tal extremo que el patrono no sabía con qué grupo debía negociar. Ante la confusión que se produjo sobre quién era el representante de los obreros la Junta ordenó elecciones. La Junta llegó a la conclusión de que de no hacerlo se obstaculizaría el proceso de negociación colectiva. Allí la Junta rehusó expresamente decidir sobre el efecto que la elección y la certificación tendrían sobre el convenio colectivo, 89 N.L.R.B. 61.

Conviene recordar que la política pública de las leyes federales de relaciones del trabajo consiste en promover la paz industrial, (29 U.S.C. Secs. 141 y 151) y la política pública de Puerto Rico sobre la misma materia, según expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. Sec. 62, son no solamente compatibles sino que son iguales en lo especial. Una lectura de los estatutos arriba citados así lo comprueba. Véase BARELA, The Puerto

Rico Labor Relations Act; A state Labor Policy and Its Application. Editorial Universidad de P.R. (1955) p. 22. Allí expresa el autor ^{3/} que "si en algún pronunciamiento están resumidos la naturaleza y los objetivos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, es en el que hizo el Presidente Franklin D. Roosevelt el 5 de julio de 1935 al firmar la Ley Wagner. ^{4/}

La solución dada al problema aquí planteado por los tribunales en los citados casos de Wiley v. Livingston, Wackenhut v. Plant Guards y United Steelworkers v. Reliance supra, nos parece racional y conveniente para mantener la paz industrial. ^{5/} Parece muy razonable que el mero hecho de una sustitución de un patrono por otro, o de un representante de los obreros por otro, no debe abolir automáticamente el convenio existente entre la empresa y los obreros. Lo contrario dejaría automáticamente a las partes sin la ley entre ellos -el convenio- y los pondría de inmediato en estado de guerra industrial. Eso sería contrario a la conveniencia social -que es por ello a la vez la política pública federal y la de Puerto Rico, consagrada en las leyes y en la jurisprudencia- de que exista paz industrial.

Por el contrario, si el mero cambio de patrono o de representante obrero no extingue el convenio, las partes pueden continuar administrándolo en paz, como lo han venido haciendo hasta entonces y de creerlo conveniente las partes siempre pueden mediante acuerdo mutuo hacerle los cambios que acuerden. Esto no sería opresivo para ninguna de las partes porque de todos modos ni la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ni la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico protegen la vigencia de convenios de duración irrazonable larga. Como hemos indicado, es un principio bien establecido en ambas jurisdicciones que un convenio de duración irrazonablemente largo no sería obstáculo para una elección y para una nueva negociación.

La continuación del convenio existente, hasta que éste sea variado a través de los procesos legales, asegura un clima de certidumbre y de paz en la industria. A nadie se le ocurriría pensar, por ejemplo, que porque en un país un partido político que no es el que está gobernando gane las elecciones eso quiera decir que ese país se queda automáticamente sin leyes y que se cae en un interregno caótico en el que no hay que cumplir con los contratos ni observar las leyes hasta que el nuevo gobierno legisle de nuevo todas las leyes y códigos. Igual debe ser en cuanto a los convenios colectivos que son en efecto la ley privada entre los obreros y la gerencia. V. Steelworkers v. Warrior & Gulf Co., 363 U.S. 576, 578-579; COX, "Reflections Upon Labor Arbitration," 72 Hary, L.R. 1482, 1498-1499 (1959); SHULMAN, "Reason, Contract and Law in Labor Relations," 69 Hary, L.R. 999, 1004-1005 (1955).

^{3/}Barela sirvió por tres años en la Junta nacional de Relaciones del Trabajo y presidió por quince la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

^{4/}El procedimiento del Presidente aparece en National Labor Relations Board, Legislative History of the National Labor Relations Act, U.S. Gov't Printing Office, Wash. (1949) Vol. II, p. 3269. También lo reproduce parcialmente Barela en su Libro, págs, 22-23

^{5/}V. SMITH &. JONES, "The Supreme Court and Labor Dispute Arbitration: The Emerging Federal Law." 63 Michigan L.R. 751 775 (1965).

También conviene tener presente, porque parece que se olvida, que las uniones no son las beneficiarias de los convenios colectivos, sino que los beneficiarios son los obreros, en aquella medida en que los convenios les confieren beneficios de cualquier clase. El convenio, claro, es un contrato entre la empresa y los obreros y para que tenga éxito permanente tiene que proporcionar beneficios económicos a ambas partes. Salvo por consideraciones excepcionales, ningún obrero trabajaría gratis y ningún patrono operará por largo tiempo una empresa que sólo le cause pérdidas.

Los beneficiarios, en la parte que les corresponde, son pues, los obreros y no las uniones. Las uniones y sus oficiales son los representantes de los obreros. De igual manera las empresas tienen sus representantes que las representan en la mesa de conferencia. Las partes sustantivas en la relación obrero-patronal son los obreros y los patronos no sus respectivos agentes o representantes. Son los patronos los que ponen el capital y asumen el riesgo y son los obreros los que trabajan y los que, a través de sus representantes, negocian colectivamente. De igual forma que el gobierno existe para servir al país y no el país para servir al gobierno, de igual forma que los jueces ocupamos nuestros cargos para servir a la justicia y no a la inversa, así también las uniones existen para servir a los obreros y no los obreros para servir a las uniones.

Un último punto planteado por la recurrente nos resta atender. Expresa la recurrente que aún asumiendo que el patrono viniese obligado a arbitrar, el arbitraje no procede porque la unión no cumplió completamente con el procedimiento establecido en el convenio para llevar asuntos al Comité de Quejas y Agravios. Tal objeción no es válida. La unión requirió por escrito a la recurrente que la controversia sobre el despido del empleado Escribano Lugo se ventilase ante el Comité de Quejas y Agravios. Sin embargo la posición del patrono fue que no lo haría porque ya no existía convenio porque el mismo ya había expirado. Ante tal situación hubiera sido fútil de parte de la unión cumplir con unos detalles procesales cuando ya de antemano conocía la posición negativa del patrono sobre el particular. Estos procedimientos previos al arbitraje no funcionan en un vacío; funcionan en la realidad del caso y ya hemos visto cuál era esa realidad. Idéntico planteamiento se hizo en *Wiley v. Livingstone*, supra, y se resolvió en idéntica forma que aquí lo hacemos. 376 U.S. 555-556.

Se desestimaré el recurso de revisión de la recurrente y se dictará sentencia poniendo en vigor la Decisión y Orden de la Junta en este caso, en tanto en cuanto tiene el efecto de ordenar que la controversia sobre el despido de Escribano Lugo se ventile ante el Comité de Quejas y Agravios.

MARCO A. RIGAU
Juez Asocio

SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 6 de mayo de 1966.

Por los motivos expuestos en la anterior opinión se desestima el recurso de revisión y se ordena a la peticionaria Beaunit of Puerto Rico, Inc., que se reúna con los representantes debidamente certificados de sus obreros para discutir el despido de Modesto Escribano Lugo y de

ser necesario someta a solución mediante arbitraje, según previsto en el convenio, dicha controversia.

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

Luis Negrón Fernández
Juez Presidente

Certifico:

Joaquín Berríos
Secretario Interino