

BUENA VISTA DAIRY INC. Y UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
AFL-CIO División Núm. 392, Caso Núm. CA- 3020. Resuelto en
23 de Junio de 1965.

Lic. Sarah Torres Peralta, Por el patrono.

Lic. Francisco Aponte, Por la Unión.

Lic. Marta Ramírez de Vera, Por la Junta.

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

DECISION Y ORDEN

El 27 de mayo de 1965, el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, concluyó que el Patrono querellado, Buena Vista Dairy, Inc. no incurrió en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; y recomendó por tanto, a la Junta que expidiese una orden de desestimación de la querrela interpuesta por la División Legal de la Junta.

La División Legal la Junta radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador.

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

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, las excepciones radicadas por la División Legal de la Junta, así como el expediente completo del caso. El Oficial Examinador concluye que el Patrono querellado, Buena Vista Dairy, Inc. no incurrió en la práctica ilícita dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo sobre violación de convenio, recomienda que se desestime la querrela.

No estamos de acuerdo.

El 1ro. de junio de 1962 entró en vigor un convenio colectivo suscrito por la United Steelworkers of America, AFL-CIO, y la Buena Vista Dairy. Dicho convenio gobernaría las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, quienes estarían representados por la Unión hasta el 30 de junio de 1964.

En el Artículo I afirman las partes, entre otras cosas, que el convenio se otorga "... con el propósito de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre el Patrono y los trabajadores que éste emplea y que están representados por la Unión..." Señalan, además, que "El Patrono y la Unión cooperarán para dejar ampliamente cumplidos los propósitos de este convenio."

En el apartado 7 del Artículo VI, las partes indican su intención de "... que toda disputa o controversia que directamente surja entre las partes, sea resuelta mediante el procedimiento de arbitraje". Para facilitar dicho fin, en el Artículo VI (1) se establece un Comité de Quejas y Agravios. Los incisos 4 y 5 del Artículo VI, reglamentan el modo y los términos de tiempo para poner a funcionar las disposiciones para resolver "las disputas que surjan cuando se entienda que se ha violado el convenio o que se están violando los derechos de un trabajador o grupo de trabajadores." Los referidos incisos disponen lo siguiente:

- 4- El trabajador o grupo de trabajadores afectados, presentará la querrela a la Unión, quien tratará de resolver el problema con el patrono. Si la querrela no se resolviera satisfactoriamente dentro de los siguientes cinco (5) días, la misma se someterá al Comité de Quejas y Agravios

Si el Comité de Quejas y Agravios no llegase a un acuerdo satisfactorio para ambas partes dentro de diez (10) días desde la fecha en que haya sido notificado, el caso será sometido a un árbitro, que será nombrado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Nada de lo dispuesto en este Artículo impediría que un trabajador o grupo de trabajadores trate de arreglar personalmente con el PATRONO cualquier problema que surja.

- 5- El término para someter un asunto al árbitro conforme a este artículo será de diez (10) días, desde vencido el término fijado en el inciso (4) precedente y dicho término será de carácter jurisdiccional.

Surge del Record de la Vista de Arbitraje celebrada el 19 de mayo de 1964 entre la Buena Vista Dairy, Inc. y la United Steelworkers of America, AFL, CIO, ante el árbitro Sr. Lorenzo H. Cruz, que el 14 de noviembre de 1964 fue el último día que el Sr. Juan Paín Vargas trabajó para la querellada. [Record, pág. 2] El obrero se querelló al Presidente local de la Unión, Sr. Rasalí Fernández, de que había sido despedido por el Sr. Gustavo Colón, Administrador General de la Empresa. El Presidente de la Unión Local se comunicó con el trabajo, por lo que no había caso. [Record, pág. 4].

Con posterioridad, el Sr. Paín Vargas visitó al representante Internacional de la Unión en Ponce, Sr. Carlos Colón. No fue hasta el 7 de enero que el Sr. Cintrón se pudo reunir con el Sr. Colón para tratar de resolver, informalmente, el problema planteado en la querella del Sr. Paín. Según la versión ofrecida por el Sr. Carlos J. Cintrón el señor Colón sostuvo que "aquí no hay arreglo alguno puesto que Paín abandonó el trabajo". [Record pág. 5] (Subrayado nuestro) "Entonces ahí terminó la conversación toda vez que el señor Colón me notificó a mí, como representante de la Unión, la persona que entiende en los asuntos e los comités aquí, que no había arreglo alguno en el caso, que la Unión lo llevara a donde tuviera que llevarlo..." [Record, Pág. 5]

De acuerdo con la versión ofrecida por el Sr. Gustavo Colón "El Sr. Cintrón me preguntó si había alguna posibilidad de reponer a Paín en el trabajo. Le dije que él había abandonado su trabajo y que no había caso." [Record, pág. 5] (Subrayado nuestro)

Como el señor Carlos Juan Cintrón entendió que la conducta del patrono cerraba toda posibilidad de que pudiera tener utilidad alguna el someter formalmente el caso al Comité de Quejas y Agravio [Record pág. 7] el 9 de enero de 1964; le escribió al Sr. Adolfo Collazo, Director del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo, solicitando se asignase "un árbitro para entender en el caso de despido de parte de la Buena Vista Dairy, Inc., del compañero Juan Paín Vargas."

El 19 de mayo de 1964, se celebró la vista de arbitraje, en la cual las partes acordaron someter al árbitro únicamente la siguiente cuestión: "Determinar si el árbitro tiene o no jurisdicción para entender en los méritos de este caso." [Record, pág. 8] Al finalizar la audiencia el árbitro anunció que entendía "...que no se ha cumplido con lo prescrito en el convenio colectivo en cuanto a citar al Comité de Quejas y Agravios para entender en esta querella... Este árbitro no tiene jurisdicción para entender en esta querella." [Record, pág. 14]

En vista del laudo anunciado por el árbitro, el 21 de mayo de 1964 el Sr. Carlos J. Cintrón le dirigió una carta al Sr. Gustavo A. Colón en la que señaló que "A los efectos de ver el caso del compañero Juan Paín Vargas, quien fuera despedido por parte de la Compañía hace algún tiempo; es de suma urgencia reunir el Comité de Quejas y Agravios para ver este caso ante dicho Comité..."

El 19 de mayo de 1964, durante la vista de arbitraje, la Buena Vista Dairy, mantuvo la posición de que no habría de someterse "a ver el asunto en sus méritos hasta tanto el árbitro resuelva la cuestión jurisdiccional..." / Récord, páginas 6-7 / (Subrayado nuestro) Durante la referida vista y a preguntas del abogado de la Unión, el Administrador General de la Buena Vista Dairy, Sr. Gustavo Colón, indicó que si el Sr. Carlos Juan Cintrón lo hubiese solicitado, él hubiese estado dispuesto a reunirse con dicho dirigente obrero y discutir el caso en el Comité de Quejas y Agravios. / Récord, pág. 97.

El 22 de mayo de 1964, la Lcda. Sarah Torres Peralta, en representación de la Buena Vista Dairy, contestó la carta que el día anterior había enviado el Sr. Carlos J. Cintrón solicitando que se convocara Comité de Quejas y Agravios para discutir el caso de Juan Paín Vargas. En su carta del 22 de mayo, la Buena Vista Dairy dice que "... no concurrirá a reunión alguna del Comité de Quejas y Agravios. Bajo las circunstancias de este caso, en que usted declaró que el 7 de enero de 1964 se reunió con el Administrador General de la empresa, quien resolvió el asunto allí mismo (e independientemente de que la empresa no acepta la corrección de la fecha informada por usted), del expediente del caso surge que ha transcurrido en exceso el término que dispone el convenio para acudir al Comité de Quejas y Agravios."

Entendemos que este asunto está cerrado a todos los efectos." (Subrayado nuestro)

El 31 de agosto de 1964, el Sr. Colón J. Cintrón le dirigió otra carta al señor Gustavo A. Colón, Administrador General de la Buena Vista Dairy, que dice en parte lo siguiente: "A los efectos de ver si el caso de Juan Paín Vargas está prescrito como alega la Compañía, deseo solicitar que el Comité de Quejas y Agravios se reúna para que vea esta alegación en su fondo."

En contestación a esa carta, el 2 de septiembre de 1964, la Lcda. Sarah Torres Peralta, en representación de la Buena Vista Dairy, Inc., sostuvo lo siguiente: " Como es de su conocimiento este caso ya quedó definitivamente cerrado a todos los efectos legales desde hace varios meses, en ocasión de la decisión del árbitro adversa a la reclamación del señor Paín. Por tal razón es imposible reunirse ante Comité de Quejas y Agravios alguno ya que el mismo carecería de jurisdicción.

En razón de lo anterior, la empresa reitera una vez más que no accederá a reunión alguna ante ningún foro de Comité de Quejas y Agravios ni de arbitraje en relación a este caso."

El 20 de octubre de 1964, se radicó la querrela en este caso. En la misma, entre otras cosas, se alega lo siguiente:

4.- Siguiendo las disposiciones del Artículo (Comité de Quejas y Agravios) del referido convenio, el 21 de mayo de 1964 la unión requirió a la Querrellada para considerar en el Comité allí reglamentado el caso del empleado Juan Paín Vargas.

5.- En carta del 22 de mayo de 1964 la Querrellada se negó a acceder al requerimiento

de la Unión invocando una supuesta falta de jurisdicción del Comité sobre el asunto sometido por haber éste prescrito.

6.- Por el hecho antes referido, el 31 de agosto de 1964 la Unión requirió formalmente a la Querrellada para que se constituyese el Comité de Quejas y Agravios dispuesto por el convenio para decidir si el caso del empleado Paín Vargas estaba o no prescrito.

7.- El 2 de septiembre de 1964 la Querrellada comunicó a la Unión su negativa al requerimiento señalado en el párrafo anterior.

8.- Por los hechos referidos en los párrafos 5to y 7mo precedentes la Querrellada violó y continúa violando el Artículo VI del convenio colectivo mencionado en el párrafo 3ero precedente, específicamente en sus incisos 4 y 7.

9.- Por lo expuesto en el párrafo próximo anterior la Querrellada violó y continúa violando el Artículo 8 (1) (f) de la Ley.

El 4 de enero de 1965 la Buena Vista Dairy, Inc. contestó a la querrela Alegando, entre otras cosas, lo siguiente:

4.- Niega el apartado cuarto.

5 - Niega el apartado quinto.

6.- Del apartado sexto, admite que el 31 de agosto de 1964 la Unión escribió la carta cuya copia se hace formar parte de esta Contestación, y se niega el resto de lo ahí alegado.

7.- Del apartado séptimo se admite que la Querrellada escribió a la Unión la carta cuya copia se hace formar parte de esta Contestación, que es la carta a que se refiere dicha alegación séptima, y se niega el resto de lo ahí alegado.

8.- Niega el apartado octavo.

9.- Niega el apartado noveno

La Querrellada alega afirmativamente lo siguiente

1.- Bajo las circunstancias de este caso, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico no tiene jurisdicción para entender en el asunto objeto del cargo que ha dado lugar a la expedición de la Querrela en este caso.

2.- Bajo las circunstancias de este caso, incluyendo el hecho de que la unión ignoró el procedimiento que establece el convenio colectivo y sometió el asunto, tardíamente también, directamente a arbitraje, a la fecha de su requerimiento, el Comité de Quejas y Agravios carecía, y carece en la actualidad, de jurisdicción para entender en el asunto objeto del cargo que sirve de base a la Querrela expedida en este caso.

3.- La Unión no siguió, y por el contrario, ignoró por completo el procedimiento que establecía el convenio colectivo vigente para las fechas materiales a este caso.

4.- La Querrellada no ha incurrido en violación alguna del convenio colectivo vigente para las fechas materiales a este caso, en relación al alegado caso de Juan Paín Vargas.

5.- Para la fecha en que la parte supuestamente agraviada hizo su único requerimiento de someter al Comité de Quejas y Agravios el alegado caso de Juan Paín Vargas, habían transcurrido en exceso los términos que fijaba el convenio colectivo para considerar el mismo en el foro provisto en el convenio, habiendo preferido la Unión y el Sr. Juan Paín Vargas, contrario a derecho, someter el asunto al foro que no le correspondía hacerlo. Mediante tal actuación ambos renunciaron a todo remedio que para tales situaciones proveería el convenio entonces vigente, en relación al alegado caso de Juan Paín Vargas.

Trabada la contienda del modo antes señalado, el 4 de enero de 1965 se celebró una audiencia pública en la cual actuó como Oficial Examinador el Lic. Miguel A. Velázquez. Las partes sometieron el caso por los exhibits que obran en autos.

El 27 de mayo de 1965, el Oficial Examinador rindió su Informe. En el mismo concluyó que la Querrellada no violó los términos del convenio colectivo suscrito con la Unión, por lo que recomendó que desestimemos la querrela radicada en este caso.

La Junta de Relaciones del Trabajo discrepa del análisis que hace el Oficial Examinador del Artículo VI del convenio colectivo. No está de acuerdo con la conclusión a que llegó el Oficial Examinador, por lo que no acepta su recomendación de que se desestime la presente querrela.

En el proceso de valorar la conducta de la Querrellada, Buena Vista Dairy, Inc., tomamos en consideración las actitudes que deben prevalecer para que el procedimiento de quejas y agravios sea un instrumento eficaz que garantice una solución justa, rápida y económica de disputas como la del caso del Sr. Paín.

Es un principio básico y elemental que la negociación de quejas y agravios: "...calls for mutual good faith and a disposition to make fair compromises based upon mutually reasonable interpretation of the contract... /Negotiation of grievances/ may, and often does, have little to do with the strict merits of a grievance judicially determined. It calls for good practical judgment and a willingness on each side to give the other benefit of a doubt. But there are often cases where company or union or both regard the grievance as raising such substantial conflicts of fact or principle that it is impossible to reach agreement."

It is this type of case which arbitration - judicial third party determination - is designed to decide." Labor Law Course, 1964, Commerce Clearing House, Inc. páginas 1104-1105.

Es obvio que fue la conducta del Administrador General de la Querrellada -- al adjudicar unilateralmente "que no había caso"-- la que indujo a la Unión a solicitar

el 9 de enero que se asignase un árbitro para entender en la querrela presentada por el Sr. Paín en lugar de someter formalmente la controversia al Comité de Quejas Y Agravios. En dos ocasiones -primero al reunirse con el Sr. Rosalí Fernández y luego al conversar con el Sr. Carlos J. Cintón- la conducta del Administrador General de la Buena Vista Dairy reveló una posición fija e irrevocable en torno a los méritos de la querrela sometida por el Sr. Paín. Su actitud no puede describirse como modelo de una "disposition to make fair compromises". Tampoco revela un "willingness... to give the other side the benefit of a doubt."

A todo lo largo de esta prolongada controversia, la Buena Vista Dairy, Inc. ha sido consistente en su actitud de negarse a discutir en los méritos la cuestión de si el Sr. Paín fue despedido según él ha alegado o si abandonó el trabajo, según sostiene la empresa. En la vista de arbitraje, el abogado del Sindicato indicó que "La Unión... venía preparada a someterse a discutir el asunto en sus méritos. Entendemos que lo que se someterá al árbitro será determinar si el señor Paín... fue despedido... o abandonó el trabajo.. Creemos que a tenor con el propio convenio colectivo se cumplieron sustancialmente los pasos que el mismo convenio indica y que ... de no haberse sometido el caso al Comité de Quejas y Agravios formalmente fue por la propia conducta de la parte patronal que cerró toda posibilidad a que dicho paso se llevara a cabo..." [Récord pág. 7]

Por el contrario, la Querrellada insistió que lo que tiene que ver el árbitro es si él tiene o no jurisdicción para entender en este caso." [Récord, pág. 5]

Luego que el árbitro resolvió que no tenía jurisdicción para entender en la querrela porque no se había citado al Comité de Quejas y Agravios para entender en la misma, el 22 de mayo la Querrellada se negó a acceder a la solicitud de la Unión para que se convocara el referido Comité para discutir el caso del Sr. Paín. Ello no obstante que en la vista de arbitraje celebrada el 19 de mayo, el Administrador General de la Querrellada indicó que si la Unión lo hubiese solicitado, hubiese estado dispuesto a discutir el caso en el Comité de Quejas y Agravios. La Querrellada justificó su negativa argumentando que había "transcurrido en exceso el término que dispone el convenio para acudir al Comité de Quejas y Agravios.

¿Es correcta la contención utilizada por la Querrellada para negarse a concurrir a reunión alguna del Comité de Quejas y Agravios para discutir los méritos del caso del Sr. Paín? Es obvio que no.

El estudio del Artículo VI del convenio colectivo, revela que las partes fueron muy cuidadosas al fijar los distintos límites de tiempo que habría que observar al procesar una controversia a través del procedimiento de quejas y agravios. Luego que un trabajador presente una querrela a la Unión, ésta tratará de resolverla, de manera informal, en conversación con el patrono. Si no se resolviera satisfactoriamente, a través de la negociación informal, dentro de cinco días a partir de la fecha en que el trabajador presentara la querrela, "la misma se someterá al Comité de Quejas y Agravios." [Artículo VI (4)]. El convenio no establece límite temporal final alguno-- bien de caducidad o de prescripción-- para someter el caso al Comité de Quejas y Agravios. Sólo establece un término de cinco días, a partir de la fecha en que el trabajador presenta la querrela a la Unión durante el cual no se puede someter el caso al Comité de Quejas y Agravios. Durante dicho período de cinco (5) días el convenio sólo contempla un proceso informal de negociación entre la Unión y el Patrono en torno de la querrela radicada por el empleado.

Una vez se haya notificado la querrela al Comité de Quejas y Agravios, éste tiene diez (10) días para ambas partes. Si no se llegase a tal acuerdo dentro de los referidos diez días, se someterá el caso a un árbitro. Artículo VI (4) 2do. párrafo 7

A partir de la fecha en que haya vencido el término de diez (10) días para que el Comité de Quejas y Agravios llegue a un acuerdo satisfactorio, las partes disponen de diez (10) días para someter la controversia a un árbitro. Dicho término es, según el 5 del Artículo VI, "de carácter jurisdiccional."

En vista de que el convenio no fija fecha límite final alguna para someter el caso al Comité de Quejas y Agravios, tenemos que concluir que es frívola la contención de la Querrellada en el sentido de que para el 21 de mayo de 1964, había "transcurrido en exceso el término que dispone el convenio para acudir el Comité de Quejas y Agravios;" para justificar su negativa a acceder a que se convocara el referido comité. El 21 de mayo de 1964, ya había transcurrido el término de cinco (5) días para agotar los remedios informales provistos por el convenio antes de que la Unión pueda someter la querrela al Comité de Quejas y Agravios. Dentro de las circunstancias del presente caso, y tomando en consideración la conducta de la Querrela a lo largo de esta controversia, dirigida a evitar que se considerara en sus méritos la querrela del Sr. Paín, tenemos que concluir que actuó con razonable diligencia la Unión cuando el 21 de mayo de 1964, solicitó que se convocara el Comité de Quejas y Agravios. 1/

1/ En su Informe, el Oficial Examinador acepta que existe la posibilidad de extender el convenio en el sentido en que lo hemos hecho. Dice: "Esta posible interpretación podría basarse en el hecho de que el Inciso (4) del Artículo VI del convenio no dice en términos expresos el número de días que la parte afectada tendrá para solicitar que el asunto en controversia sea sometido al Comité de Quejas." Informe del Examinador, pág. 47. No obstante, él opta por una solución contraria.

El Oficial Examinador parte de la premisa de que la redacción del Artículo VI "... es, en cierto modo, confusa..." Con el fin de aclarar la intención de las partes lleva a cabo un "análisis conjunto de todo el Artículo VI del convenio." Al finalizar dicho análisis, concluye "que las partes tuvieron la intención de crear un mecanismo rápido, adecuado y eficaz para la solución de sus disputas." Aplicando dicho criterio a los hechos del presente caso, el Oficial Examinador señala "... que la controversia se inició el 15 de noviembre de 1963. La solicitud para que se reuniera el Comité de Quejas y Agravios fue radicada por la Unión el 21 de mayo de 1964." Sin hacer referencia alguna a la conducta de la querrellada a lo largo del proceso que se inició el 15 de noviembre de 1963 y que culminó en la audiencia celebrada ante el Oficial Examinador el 4 de enero de 1965, y su significación a la luz de su interpretación del Artículo VI-- y luego de señalar que el hecho de "... que en ese período está comprendida la época navideña y que el Presidente Local de la Unión estaba sumamente atareado en otros menesteres y no pudo concurrir a una entrevista con el gerente de la empresa..." y que "... esos motivos no deben alterar una interpretación ecuanime de los términos del convenio"-- concluyó que la querrellada no violó los términos del mismo.

Esta Junta, contrario al Oficial Examinador, no encuentra confusión alguna en la redacción del Artículo VI. Consideramos que el hecho de que el inciso (4) del Artículo VI

El requerimiento efectuado por la unión el 21 de mayo de 1964, es válido y, en vista de las circunstancias

(Continuación escolio 1)

no establece una fecha límite para solicitar que el asunto en controversia sea sometido al Comité de Quejas y Agravios no puede imputarse a una omisión involuntaria o a defecto de redacción y sí a una decisión razonada de las partes. Nuestro enfoque se justifica al tomarse en cuenta que las partes fueron sumamente meticulosas al establecer diversos términos de tiempo en el referido Artículo VI.

Concurrimos con el criterio del Oficial Examinador de que al no fijarse en el convenio "...una fecha límite para la sumisión de los asuntos al Comité de Quejas y Agravios, no hay duda alguna de que el propósito de las partes fue que el asunto se discutiera dentro de un término razonable." En lo que no estamos de acuerdo con el Oficial Examinador es en la aplicación de la norma sobre "término razonable" a los hechos del presente caso.

La diferencia entre lo recomendado por el Oficial Examinador y la decisión de esta Junta se explica principalmente a base de una diferencia de enfoque. Esa diferencia ha sido sintetizada con singular precisión por los profesores Aftalión, García Olano y Vilanova al afirmar que: "la tarea del intérprete no puede cumplirse en el plano conceptual de las normas y con el solo recurso de la lógica, pues no se trata de llegar a una solución que sea simplemente no-contradictoria, por estar dentro de las posibilidades legales, sino a una solución que, además, sea justa, por realizar positivamente, en el tiempo y en el espacio, los valores jurídicos. Y es claro que para esta tarea insuficiente son las operaciones de pura lógica... como las indagaciones empírico-psicológico-históricas acerca de la voluntad del legislador. ¡Únicamente una intuición axiológica...de las concretas conductas humanas prefiguradas por las normas es la piedra de toque que puede decir en definitiva cuál es la solución justa!" Aftalión, García Olano y Vilanova, Introducción al Derecho (7a Edición, 1964, Buenos Aires) pág. 449-450. (subrayado nuestro)

Como ha señalado el profesor Davis, "The final distillation from the case law is that the primary factfinder is the agency, not the examiner; that the agency retains the power of ruling on facts... in the first instance"; that the agency has 'all the powers which it would have in making the initial'; that the examiner is a subordinate whose findings do not have the weight of the findings of a district judge; that the relation between examiner and agency is not the same as or even closely similar to the relation between agency and reviewing court; that the examiner's findings are nevertheless to be taken into account...and given special weight when they depend upon demeanor of witnesses..." 2 Davis, Administrative Law Treatise, 10:04. Debe recalarse que el presente caso fue sometido a base de exhibits. Ninguna de las partes presentó testigo alguno.

del caso, fue radicado dentro de un término razonable. Por lo tanto, al negarse la Querrela a reunirse con la Unión en el Comité de Quejas y Agravios, según los términos de la carta del 22 de mayo de 1964, incumplió con su obligación conytractual bajo las disposiciones del Artículo VI (4) del convenio colectivo. De esta manera impidió que el Comité se reuniera e intentara llegar a un acuerdo satisfactorio en el plazo de diez días desde que le fue sometida la querrela por la Unión querellante. La conducta, de la Querrellada impidió el cumplimiento del paso preliminar para que la Unión pudiese solicitar la intervención del referido Artículo VI. Por todo lo cual, la Junta de Relaciones del Trabajo declara a la Querrellada Buena Vista Dairy, Inc. incurso en las prácticas ilícitas de trabajo que se le imputan en la querrela expedida el 20 de octubre de 1964.

En vista de estos hechos concluimos que el Patrono querrellado, Buena Vista Dairy, Inc., incurrió en una práctica ilícita dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico al rehusar considerar en el Comité de Quejas y Agravios la suspensión del empleado Juan Paín Vargas bajo la alegación de que el caso había prescrito.

O R D E N

A base de lo anteriormente expuesto se ordena a la Querrellada Buena Vista Dairy, Inc. a:

1. Cesar y Desistir de :

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con la United Steelworkers of America, AFL-CIO.

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

a) Notificar a los diez (10) días después de emitida esta Orden, por correo certificado, con acuse de recibo, a la United Steelworkers of America, AFL-CIO, la fecha en que los representantes del Patrono en el Comité de Quejas y Agravios van a reunirse con los representantes de la susodicha organización obrera para discutir la suspensión del empleado Juan Paín Vargas.

b) Enviar por correo certificado a la United Steelworkers of America, AFL-CIO, y fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijados por un período de treinta (30) días, copias del Aviso que se une a esta decisión y orden.

c) Notificar al presidente de la Junta dentro de los diez (10) días de recibida esta Decisión y Orden, que providencias, si algunas, ha tomado 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 cumplir la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, todos nuestros empleados quedan por la presente notificados que:

NOSOTROS, nuestros agentes directores, oficiales, sucesores y cesionarios:

a) En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que firmaremos con la United Steelworkers of America, AFL-CIO, especialmente en sus disposiciones sobre Quejas Y Agravios.

b) Notificaremos por correo certificado, con acuse de recibo, a la United Steelworkers of America, AFL-CIO la fecha en la que los representantes del Patrono en el Comité de Quejas y Agravios van a reunirse con los representantes de la susodicha organización obrera para discutir la suspensión del empleado Juan Paín Vargas.

PATRONO:

BUENA VISTA DAIRY, INC.

Por:

Representante	Título
---------------	--------

fecha:

Este AVISO deberá permanecer fijo en sitios visibles para los empleados, por un período no menor de treinta (30) días consecutivos, y no deberá ser alterado, modificado o encubierto en forma alguna.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia en el caso del epígrafe comparecieron las partes representadas por sus respectivos abogados de récord. Sometieron abundante prueba documental a la consideración del suscribiente, la cual justifica las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

1. La Buena Vista Dairy, Inc. es una corporación doméstica que se dedica a la compra y venta de leche fresca en Ponce, Puerto Rico. En sus actividades utiliza los servicios de empleados.

2. La United Steelworkers of America, AFL-CIO es una organización que admite en su matrícula empleados de la querrelada.

3. El 1ro. de junio de 1962 la Unión y la corporación querrelada suscribiendo un convenio colectivo de trabajo para gobernar las relaciones obrero-patronales en la empresa hasta el 30 de junio de 1964. A virtud de las disposiciones contenidas en el Artículo VI del contrato de trabajo se creó un Comité de Quejas Y Agravios que funcionará con sujeción a las siguientes disposiciones:

"1. El Patrono y la Unión convienen en el establecimiento de un Comité de Quejas y Agravios para la solución de las disputas que surjan cuando se entienda que se ha violado este Convenio o que se están violando los derechos de un trabajador o grupo de trabajadores.

2. Este Comité estará compuesto por dos miembros por el Patrono y dos miembros por la Unión. Las partes podrán comparecer ante el Comité acompañadas de sus abogados, técnicos o consejeros y presentar toda la prueba correspondiente.

3. El Presidente de la Unión Local será miembro permanente del Comité de Quejas y Agravios. Cuando el Presidente no pueda asistir será sustituido por uno de los oficiales de la Unión.

4. El trabajador o grupo de trabajadores afectados presentará la querrela a la Unión, quien tratará de resolver el problema con el patrono. Si la querrela no se resolviera satisfactoriamente dentro de los siguientes cinco días, la misma se someterá al Comité de Quejas y Agravios.

Si el Comité de Quejas y Agravios no llegase a un acuerdo satisfactorio para ambas partes dentro de diez (10) días desde la fecha en que haya sido notificado, el caso se será sometido a un árbitro, que será nombrado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que un trabajador o grupo de trabajadores trate de arreglar personalmente con el Patrono cualquier problema que surja.

5. El término para someter un asunto al árbitro conforme a este artículo será de diez (10) días, desde vencido el término fijado en el inciso (4) precedente y dicho término será de carácter jurisdiccional.

6. Las visitas en las cuales tenga que intervenir un árbitro se celebrarán en un lugar seleccionado por las partes.

7. Es la intención de las partes que toda disputa o controversia que directa o indirectamente surja entre las partes, sea resuelta mediante el procedimiento de arbitraje.

8. Las decisiones del árbitro serán finales y obligatorias para las partes a todos los efectos legales."

4. En el mes de noviembre de 1963 uno de los afiliados a la Unión, nombrado Juan Paín Vargas, cesó en su empleo con la querrellada. De inmediato el referido obrero planteó el asunto de su alegado despido al Presidente Local de la unión querrellada. Este se comunicó con el Gerente de la empresa, quien se negó a ordenar la reposición del empleado concernido alegando que Paín había abandonado el empleo voluntariamente. Al no llegar a una solución satisfactoria el obrero se dirigió al Representante Internacional de la unión en la zona de Ponce para que hiciera las gestiones pertinentes en su caso. Como se acercaba el periodo navideño y tenía otros compromisos que atender, el Representante Internacional de la unión no pudo entrevistarse con el representante del patrono hasta el 7 de enero de 1964. A pesar de las presas, éste mantuvo su actitud de no reemplazar a Paín Vargas.

5. El 9 de enero de 1964, el Representante Internacional de la unión querellante dirigió una carta al Director del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo solicitando de éste que asignara un árbitro para entender en el caso del despido de Juan Paín Vargas por parte de la Buena Vista Dairy, Inc. El árbitro fue designado prontamente y el 19 de mayo de 1964 se celebró la

vista de arbitraje. La sumisión estuvo limitada a la determinación por el árbitro de su propia jurisdicción. El laudo arbitral resolvió que toda vez la unión no había cumplido con lo dispuesto en el párrafo 4 del Artículo VI del convenio vigente, el asunto estaba prescrito y el árbitro no tenía jurisdicción.

Al recibir el laudo de arbitraje la unión querellante solicitó entonces del patrono que se convocara a una reunión del Comité de Quejas y Agravios para discutir el caso de Juan Paín Vargas. El patrono se negó a acceder a la petición de la Unión alegando que había transcurrido en exceso el término que dispone el convenio para acudir al Comité de Quejas y Agravios en primera instancia.

Así las cosas, la unión radicó un cargo ante la Junta, lo que dió lugar a que la División Legal expidiera una querrela imputando al patrono el haber violado los términos del convenio colectivo de trabajo suscrito entre las partes por negarse a discutir en el Comité de Quejas y Agravios el alegado despido de Paín Vargas.

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

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La United Steelworkers of America, AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. La Buena Vista Dairy, Inc. es un patrono dentro del significado de la misma Ley.

2. Hemos sometido a detenido análisis el Artículo VI del convenio colectivo de trabajo suscrito entre el patrono y la unión. No hay duda de que su redacción es, en cierto modo, confusa y se presta a la posibilidad de interpretarlo en el sentido en que lo ha hecho la unión. La abogada de la Junta, en el Memorando sometido a nuestra consideración, también lo interpreta en la forma en que lo hace la unión. Esta posible interpretación podría basarse en el hecho de que el Inciso (4) del Artículo VI del convenio no dice en términos expresos el número de días que la parte afectada tendrá para solicitar que el asunto en controversia sea sometido al Comité de Quejas.

Sin embargo, a poco que profundicemos en el análisis conjunto de todo el Artículo VI del convenio, llegaremos a la conclusión de que las partes tuvieron la intención de crear un mecanismo rápido, adecuado y eficaz para la solución de sus disputas. No otra cosa puede significar el límite de 15 días que es la suma total de los términos fijados para las disputas desde que la controversia se inicia hasta que el caso debe ser sometido a un árbitro designado por el Departamento del Trabajo. Independientemente de que en el convenio se hubiese fijado una fecha límite para la sumisión de los asuntos al Comité de Quejas y Agravios, no hay duda alguna de que el propósito de las partes fue que el asunto se discutiera dentro de un término razonable.

Los hechos del caso epígrafe demuestra que la controversia se inició el 15 de noviembre de 1963. La solicitud para que se reuniera el Comité de Quejas y Agravios fue radicada por la Unión el 21 de mayo de 1964. Es cierto que en ese periodo está comprendida la época navideña y que el Presidente Local de la unión estaba sumamente atareado en otros menesteres y no pudo concurrir a una entrevista con el gerente de la empresa, pero esos motivos no deben

alterar una interpretación ecúanime de los términos del convenio.

Concluimos, en consecuencia, que la querellada no incurrió en violación alguna de los términos del convenio colectivo de trabajo al no acceder a reunirse con los representantes de la unión el 22 de mayo de 1964 ya para esa, fecha, el período razonable fijado por las partes para que el Comité de Quejas y Agravios entendiera en las controversias había expirado.

RECOMENDACIONES

Luego de concluir que la querellada no violó los términos del convenio colectivo suscrito con la unión, recomendamos a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que desestime la querrela emitida por la División Legal de la Junta.

(FDO.) (MIGUEL VELAZQUEZ RIVERA)
Oficial Examinador

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Buena Vista Dairy, Inc.,	'	'	
Peticionaria,	'	'	
v.	'	JRT-65-8	'
	'	JRT-65-9	'
	'	94dpr 624	'
			Revisión
Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico,	'	'	
Demandada.	'	'	

Sala integrada por su Presidente el Juez Asociado Sr. Pérez PimeneL y los Jueces Asociados Sres. Blanco Lugo, Rigau y Ramírez Bages.

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

San Juan, Puerto Rico, a 2 de junio de 1967.

La cuestión planteada en estos recursos es si el patrono querellado incurrió o no en la práctica ilícita de trabajo que consiste en violación de un convenio colectivo. ^{1/}

El convenio colectivo vigente a la fecha en que surgió esta controversia creada en su Artículo VI un

^{1/} El Art. 8(1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 69(1)(f), declara práctica ilícita de trabajo el que un patrono viole los términos de un convenio colectivo

Comité de Quejas y Agravios para la solución de las disputas que surgiesen durante la administración de dicho convenio. El Comité estaba compuesto por dos miembros representantes del patrono y dos por la Unión. Por estar directamente relacionados con esta controversia citaremos verbatim los siguientes incisos de dicho Artículo VI:

"4. El trabajador o grupo de trabajadores afectados, presentará la querrela a la UNION, quien tratará de resolver el problema con el patrono. Si la querrela no se resolviera satisfactoriamente dentro de los siguientes cinco días, la misma se someterá al Comité de Quejas y Agravios.

"Si el Comité de Quejas y Agravios ni llegase a un acuerdo satisfactorio para ambas partes dentro de diez (10) días desde la fecha en que haya sido notificado, el caso será sometido a un árbitro, que

será nombrado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que un trabajador o grupo de trabajadores trate de arreglar personalmente con el PATRONO cualquier problema que surja.

"5. El término para someter un asunto al árbitro conforme a este artículo será de diez (10) días, desde vencido el término fijado en el inciso (4) precedente y dicho término será de carácter jurisdiccional."

Radicado un cargo por la United Steelworkers of America AFL-CIO, en adelante denominada la Unión, ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, ésta expidió la querrela en 20 de octubre de 1964.

Se celebró la correspondiente vista ante el Oficial Examinador de la Junta y ésta expidió su informe en 27 de mayo de 1965. El Oficial Examinador concluyó que la querrellada no había violado el convenio colectivo y recomendó a la Junta que desestimase la querrela presentada en este caso. Mediante su decisión y orden de 23 de junio de 1965 la Junta concluyó que la querrellada había incurrido en una práctica ilícita de trabajo consistente en violar los términos del convenio colectivo, al negarse a concurrir al Comité de Quejas y Agravios para dilucidar la cuestión relativa al cese o despido, según fuere el caso, del empleado Juan Paín Vargas.

En el recurso J.R.T. 65- 9 la Junta solicita de este Tribunal que ponga en vigor su orden y en el recurso J.R.T. 65-8 la querrellada nos solicita que la dejemos sin efecto.^{2/}

El problema ante nosotros se reduce a decidir si fue correcta la determinación del Oficial Examinador en el sentido de que la Unión no siguió el procedimiento establecido en el Art. VI. del convenio colectivo o si por el contrario es correcta la posición asumida por la Junta en el sentido de que la querrellada rehusó concurrir al Comité de Quejas y Agravios, impidiendo así que el Comité se reuniese para considerar la controversia que originó este caso.

^{2/} Vienen a nos, respectivamente, vía 29L.P.R.A. sec.70 (2) (a) e ibid70 (2)(b)

Los hechos pueden resumirse en la forma siguiente. Paín cesó en su trabajo el 14 de noviembre de 1963. "Inmediatamente" el empleado se comunicó con la Unión y el representante de ésta, Sr. Cintrón, se comunicó con la querrellada.^{3/} La posición de la querrellada es que Paín había abandonado el trabajo y rehusó reponerlo.

Esta primera conversación entre el representante de la Unión y el gerente de la querrellada, tuvo lugar el 14 ó el 15 de noviembre de 1963. Desde esa fecha

^{3/} No está claro en los autos si esta gestión se hizo el mismo día 14 de noviembre o al día siguiente. El patrono querrellado nos dice en su petición que el obrero cesó el día 14 de noviembre y que "inmediatamente" La Unión demandó su re-emplazo. En sus conclusiones de hecho el Oficial Examinador dice que el obrero plantó el asunto "de inmediato." En la vista ante el árbitro el patrono querrellado, a través de su representación legal expresa "estamos de acuerdo que el último día de trabajo fue el 14 de noviembre de 1963 y cualquier incidente que hubiese ocurrido, ocurrió el 15 de noviembre de 1963." (Record, Vista de Arbitraje, pág. 2).

hasta el 7 de enero de 1964 no ocurrió nada sobre el particular. Fue el 7 de enero de 1964, 53 días después de la negativa de la querellada a reponer a Paín, que el representante de la Unión se entrevistó de nuevo con el gerente de la querellada. La posición de la querellada fue la misma. Rehusó entrar en arreglo alguno por entender que Paín había abandonado el trabajo. Ante esa situación la Unión pide al Departamento del Trabajo la designación de un árbitro. El árbitro es designado y éste celebra una vista en 19 de mayo de 1964. La cuestión sometida al árbitro por las partes fue la siguiente: "Determinar si el árbitro tiene o no jurisdicción para entender en los méritos de este caso". Vista de Arbitraje, Pág. 8.

La decisión del árbitro fue la siguiente:

"Toda vez que no se cumplió con el párrafo 4 del Artículo VI del convenio vigente entre las partes en este caso, ya que la querrela relacionada con el señor Juan Paín Vargas que se originó el 14 de noviembre de 1963 no fue sometida a un Comité de Quejas y Agravios como lo dispone el convenio, se determina que el árbitro no tiene jurisdicción para entender en el caso del trabajador Juan Paín Vargas."

Fue en 21 de mayo de 1964, luego del procedimiento de arbitraje solicitado por la Unión, que ésta solicita que se reúna el Comité de Quejas y Agravios. La querrelada rehusó someter el asunto en esa fecha al Comité. En 31 de agosto de 1964 la Unión volvió a solicitar una reunión del Comité a lo cual volvió a oponerse la querrelada en 5 de junio de 1964 y en 20 de octubre de ese año la Junta expidió la querrela.

Debemos regresar al Art. VI del convenio colectivo en donde se crea el Comité de Quejas y Agravios y se dispone el procedimiento que ha de seguirse cuando surge una disputa obrera. Nos remitimos ahora a los párrafos números 4 y 5 de dicho artículo VI que dejamos transcritos anteriormente. El párrafo 4 dispone que, el trabajador afectado "presentará la querrela a la unión, quién tratará de resolver el problema con el patrono. Si la querrela no se resolviera satisfactoriamente dentro de los siguientes cinco días, la misma se someterá al Comité de Quejas y Agravios."

Inmediatamente continúa disponiendo dicho párrafo cuarto que "Si el Comité de Quejas y Agravios no llegase a un acuerdo satisfactorio para ambas partes dentro de diez (10) días desde la fecha en que haya sido notificado, el caso será sometido a un árbitro, que será nombrado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico." El párrafo número 5 del citado Art. VI del Convenio dispone que vencidos los diez días que tiene el Comité de Quejas Y Agravios para resolver el asunto, hay un término de diez días más para someter el asunto al árbitro.

Los hechos no controvertidos demuestran que el empleado notificó a la Unión y que la Unión se comunicó con la querrelada. También demuestran que pasaron con exceso los cinco días que provee el citado párrafo número 4 para resolver o tratar de resolver la disputa con el patrono. Pasados esos 5 días correspondía a la Unión solicitar formalmente la reunión del Comité de Quejas y Agravios y someterle el asunto.

El Art. VI del convenio tiene el defecto de que en su párrafo Núm. 4 no provee un término para someterle los asuntos al Comité de Quejas y Agravios cuando ha fracasado la tentativa de resolver el problema con el patrono. Nótese que para esta tentativa de resolver el problema con el patrono el párrafo núm. 4 de dicho Art. VI da un término de 5 días. Para el caso de que la tentativa de resolver el problema con el patrono fracase, como ocurrió en este caso, el Art. VI

no provee un término durante el cual se someterá el asunto al Comité de Quejas y Agravios. Solamente dice que el asunto se someterá a dicho Comité. En ausencia de una disposición expresa del convenio limitando a un número preciso de días dicho término, nos vemos forzados a concluir que dicho término tiene que ser uno razonable. Sería irrazonable para con los obreros resumir que ese término es de solamente unas horas pero también sería irrazonable para con el patrono presumir que ese término es de varios meses. No conduce a la paz industrial uno de los objetivos de la Ley de Relaciones del Trabajo y de los procedimientos de negociación colectiva y arbitraje el que las controversias entre los obreros y los patronos queden pendientes de someterse a los Comités de Quejas y Agravios por períodos largos e indefinidos.

En este caso la Unión inició sus conversaciones con el patrono el 15 de noviembre de 1963. Aún si exceptuamos el sábado 16 y el domingo 17, venció el 22 de ese mes y año el término de 5 días que provee el párrafo núm. 4 del Art. VI para tratar de resolver el problema con el patrono." Lo que correspondía entonces hacer era llevar el asunto al Comité de Quejas y Agravios. Como, según hemos indicado, el convenio no dispone un término para someter el asunto al Comité, tenemos que concluir como cuestión práctica que dicho término tiene que ser uno razonable.

Fue en 21 de mayo de 1964, luego de que el árbitro se declaró sin jurisdicción, de la Unión solicitó la reunión del Comité de Quejas y Agravios. Como según vimos, el término para discutir el asunto con el patrono había expirado el 22 de noviembre de 1963, desde esa fecha a la fecha en que la Unión solicitó la reunión del Comité de Quejas y Agravios (21 de mayo 1964) transcurrieron seis meses menos un día. Salvo pacto en contrario, seis meses es un período demasiado largo para recurrir de la determinación unilateral del patrono al Comité de Quejas y Agravios. No puede considerarse razonable.

Nos hacemos cargo de que en la vista ante el árbitro el representante de la Unión, Sr. Cintrón, expresó que él creía que se cumplieron sustancialmente los pasos que el convenio indica y expresó que la Unión no sometió el caso al Comité de Quejas y Agravios porque la conducta de la querellada hizo imposible que dicho paso se llevase a cabo. El error de Cintrón fue creer que la decisión unilateral del patrono terminaba el asunto y que su próximo paso era recurrir al árbitro. Hizo caso omiso del Comité de Quejas y Agravios. Quiso pasar el asunto al Departamento del Trabajo sin antes darle una oportunidad al proceso de discusión y negociación que hace posible el Comité de Quejas y Agravios.

4/
En la vista de arbitraje Colón, el gerente de la querellada, y persona con quién Cintrón había estado en comunicación sobre este asunto, declaró sustancialmente que él (Colón) le contestó a Cintrón que Paín había abandonado el trabajo y que no lo repondría en su puesto. De esa determinación del patrono era que había que recurrir al Comité de Quejas y Agravios, no al árbitro.

4/ El convenio dispone que si el Comité de Quejas y Agravios no llegase a un acuerdo satisfactorio para ambas partes dentro de 10 días, el caso le será sometido a un árbitro, el cual será nombrado por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Art. VI(4).

El record demuestra que la posición de la querellada, en la vista de arbitraje fue que la querellada no repondría a Paín en su trabajo pero que si se le hubiese solicitado la reunión del Comité de Quejas y Agravios hubiese concurrido a la misma. Independientemente de si esa posición que adoptó el gerente de la querellada en la vista de arbitraje era sincera o no, la realidad es que la Unión no fue diligente al no someter formalmente al Comité de Quejas y Agravios la cuestión luego de fracasada la tentativa de arreglar el asunto con el patrono, según lo dispone el Art. VI del Convenio. Durante esas conversaciones iniciales entre la Unión y el patrono la posición del patrono fue terminante y explícita. Rehusaba reponer a Paín en su trabajo. Ante esa clara negativa correspondía a la Unión someter diligentemente el asunto al Comité de Quejas y Agravios. Si allí no tenía éxito entonces es que, de acuerdo con el citado Art. VI del Convenio, correspondía solicitar al Departamento del Trabajo la designación del árbitro. La Unión hizo caso omiso del procedimiento prescrito en el convenio, y no fue hasta seis meses después, cuando fallaron esos otros esfuerzos que quiso acudir al Comité de Quejas y Agravios. Según no le hubiésemos permitido al patrono esa desviación crasa del procedimiento pactado en el convenio colectivo tampoco se la podemos permitir a la Unión.

Nuestro deber es, en general, impartir justicia; y en estos casos en particular, debemos impartirle a la negociación colectiva obrero-patronal y a los procedimientos producidos por ella, una seriedad y ecuanimidad que los haga respetables y respetados. Creemos que de este modo contribuimos a la paz industrial pues impartiendo seriedad y obligatoriedad al producto de la negociación colectiva creamos una medida de certeza en el derecho laboral que es deseable. Esa certeza, creemos, ha de inspirar confianza a las partes contratantes en que lo que contratan tendrá realmente fuerza de ley entre ellos. Eso, creemos, es deseable para ambas partes y, como dijimos, a la vez tiende a proporcionar la paz industrial. Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 124 (1963); Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258, (1961) Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448 (1957) seguido en General Electric Co. v. Local 205, United Electrical Radio and Machine Workers of America, 353 U.S. 547 (1957), y en Goodall-Sanford v. United Textile Workers of America, 353 U.S. 550 (1957).

Es parte consustancial de la problemática del derecho vivo las necesidades conflictivas de seguridad y certeza por un lado, y por el otro, de flexibilidad y posibilidades de adaptación a la realidad cambiante. Ambas cualidades -certeza y flexibilidad- son deseables en el derecho. Debe ser fácil advertir la dificultad que para armonizarlas plantean al jurista y al juez, especialmente a este último que es quien tiene que bregar con el problema no sólo en el campo teórico sino también en el campo eminentemente práctico de producir soluciones para casos reales y concretos. Cae sobre los tribunales la responsabilidad de mantener el debido balance entre ambas exigencias antagónicas mencionadas. Tenemos, frecuencia, que ensayar a hacer una síntesis de esa antitesis. En este terreno no hay soluciones perfectas. Lo más que podemos hacer es resolver en la forma que mejor sirve a los intereses en conflicto, compatible todo ello con la Ley y la justicia. Los intereses en conflicto no son, claro está, solamente los representados por los litigantes; dicho término incluye además la necesidad de un ordenamiento jurídico racional, el interés general y, como hemos sugerido, el valor moral y social que llamamos justicia. 5/

A pesar de que simpatizamos con las aseveraciones que hace la Junta en su decisión sobre los propósitos de los Comités

de Quejas y Agravios y de la institución del arbitraje y sobre las actitudes que deben prevalecer para que esos procedimientos y esas instituciones puedan funcionar justa y adecuadamente, dados los hechos de este caso, tenemos que concluir que la querellada no incurrió en la práctica ilícita que se le imputó.

Se dejará sin efecto la Decisión y Orden Núm. 392 dictada por la Junta de Relaciones del Trabajo en este caso.

MARCO A. RIGAU
Juez Asociado.

5/ POUND, Interpretations of Legal History (1923) p. 1; KESSLER, "Theoretic Bases of Law" en Landmarks of Law, ed. por Hensen (1960). Beacon Paperback, 1966, p. 13-14; w. FRIEDMANN, Legal Theory, 4ta. ed. (1960) p. 32; CASTAN, Teoría de la aplicación e investigación del Derecho (1947) p. 356; CARDOZO, The Nature of the Judicial Process (1921) Lecture III; PATON, Jurisprudence, 2da. ed. (1951) p. 169.

SENTENCIA

Por las razones expuestas en la opinión que antecede se deja sin efecto la Decisión y Orden Núm. 392 dictada por la Junta de Relaciones del Trabajo en este caso, en 23 de junio de 1965.

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

Luis Negrón Fernández
Juez Presidente

Certifico:
Joaquín Berríos
Secretario