

EN LOS CASOS DE: GONZALEZ PADIN, INC. -y- ALEJANDRO MONTANEZ HERNANDEZ. CASO NUM. CA-4065. UNION DE EMPLEADOS DE GONZALEZ PADIN -y- ALEJANDRO MONTAÑEZ HERNANDEZ. CASO NUM. CA-4067. Decisión Núm. 612. Resuelto en 18 de enero de 1972.

Ante: Lic. Clemente Morales  
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Héctor González Blanes  
Por González Padín

Sr. Héctor Graciani  
Por la Unión

Lic. Miguel A. Rivera Arroyo  
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 6 de marzo de 1971 el Oficial Examinador rindió su Informe en los casos de epígrafe, en el cual concluyó que la Unión de Empleados de González Padín había cometido una práctica ilícita del trabajo en violación del Artículo 8(2)(a) de la Ley y que González Padín había cometido una práctica ilícita del Trabajo en violación del Artículo 8(1)(f) de la Ley. Recomienda el Oficial Examinador que se expida una orden de cese y césista contra ambas partes y que a la querrellada González Padín se ordene, además, que reponga al Sr. Alejandro Montañez en su anterior empleo con la obligación de pagarle aquellos salarios dejados de devengar por él durante su cesantía.

Hemos examinado las resoluciones de naturaleza procesal emitida por el Oficial Examinador en el curso de las audiencias celebradas y habiendo encontrado que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente, las confirmamos. Luego de considerar el Informe del Oficial Examinador, las excepciones al referido informe y el expediente completo del caso, por la presente adoptamos las conclusiones de hecho y de derecho del Oficial Examinador, el cual se hace formar parte de esta Decisión y Orden así como sus recomendaciones con la siguiente enmienda.

El Oficial Examinador recomienda que se efectúe un estudio administrativo para determinar la cantidad que en concepto de salarios dejados de devengar deben de pagarse al Sr. Alejandro Montañez. Entendemos que la prueba desfilada en la vista es suficiente para hacer tal determinación y que por lo tanto el referido estudio deberá realizarse tomando en consideración la evidencia desfilada en las audiencias celebradas.

Queremos señalar, además, que la impugnación de los querrellados de la actuación del Oficial Examinador al reabrir el caso luego de la decisión del Comité de Quejas y Agravios carece de méritos. Debe recordarse que de acuerdo al Artículo 7 de la Ley, nuestra autoridad para evitar que una persona se dedique a cualesquiera práctica ilícita es exclusiva y que no la afecta ningún otro medio de ajuste o prevención; UTIER v. JRTPR Dic. 30, 1970.

Es conveniente señalar que a pesar de ello el Oficial Examinador otorgó a los querellados la oportunidad de resolver la controversia dentro del Comité de Quejas y Agravios pero este Comité no consideró las alegaciones del querellante. En vista de lo anterior nos es necesario concluir que el dictamen del Comité de Quejas y Agravios no puede impedir que esta Junta considere la veracidad de las alegaciones del querellante.

A base de estos hechos, concluimos que González Padín violó el Artículo 8(1)(f) de la Ley y que la Unión de Empleados de González Padín violó el Artículo 8(2) de la Ley.

A base de lo anteriormente expuesto, la Junta expide la siguiente

#### O R D E N

Se ordena a González Padín, sucesores y cesionarios a:

1.- Cesar y desistir de:

a) Violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado con la Unión de Empleados de González Padín.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa:

a) Ofrecer al querellante, Alejandro Montañez, una plaza igual o similar a la que ocupaba al momento de su despido.

b) Compensar al querellante por los ingresos que dejó de percibir por razón de la práctica ilícita cometida.

La cantidad a pagarse será determinada administrativamente de acuerdo a la evidencia desfilada en la audiencia.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los próximos diez (10) días del recibo de este informe las providencias tomadas para cumplir con lo ordenado.

d) Fijar en su oficina y en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijados por un período no menor de treinta (30) días copias del Aviso que se incluye como Apéndice A.

Se ordena a la Unión de Empleados de González Padín a:

1.- Cesar y desistir de:

a) Violar los términos del convenio colectivo firmado con González Padín.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa:

a) Fijar claramente durante treinta (30) días en sitios visibles para los empleados copias del Aviso que se incluye como Apéndice B.

b) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los próximos diez (10) días del recibo de este informe las providencias tomadas para cumplir con lo ordenado.

## INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Don Alejandro Montañez Hernández radicó un cargo contra González Padín Company, Inc. el día 25 de agosto de 1969, y otro contra la Unión de Empleados de Padín, en la misma fecha. Las alegaciones de éstos se discutirán en adelante. Se le imputa tanto al patrono como a la Unión la comisión de prácticas ilícitas de trabajo, en violación al Artículo 8 (1)(f) de la Ley con relación al primero, y del Artículo 8 (2)(a) con relación al último.

A base de estos cargos la Junta expidió una querrela contra la Unión y otra contra el Patrono. Ambas querellas se refieren a los mismos hechos y por ello se ordenó una consolidación de los casos.

Las partes interesadas fueron debidamente notificadas de los procedimientos, según consta de los autos, y tuvieron la oportunidad de participar en la audiencia pública señalada ante el Oficial Examinador que suscribe, como a su interés creyeron conveniente.

### I.- Las Partes:

#### A. El Patrono

La querellada en el caso CA-4065 es una empresa comercial que opera una tienda por departamentos en San Juan, Puerto Rico y utiliza empleados en su negocio. Es por ello un Patrono dentro de los términos de la Ley. Es una empresa incorporada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

#### B. La Organización Obrera

La parte querellada en el caso CA-4067 es una organización obrera que representa los empleados de González Padín, Inc. a los fines de la negociación colectiva. Es una organización obrera dentro de los términos de la Ley.

#### C. La Parte Querellante

Don Alejandro Montañez fue empleado del Patrono y miembro de la organización obrera durante las fechas a que se refieren el cargo y la querrela.

### II.- La Cuestión Legal Suscitada por este recurso

#### A. Las alegaciones de la Querrela

##### 1.- Con relación al Patrono

En la querrela se alega que don Alejandro Montañez había trabajado con la querellada por espacio de 18 años con anterioridad a su despido; que era miembro de la unidad apropiada de los empleados de la querellada, a quienes representaban la Unión de Empleados de Padín.

Se alega, además, que las relaciones entre el patrono y la Unión se regían por un convenio colectivo con una cláusula de antigüedad; que el día 17 de febrero de 1969, el Patrono cesantó de su empleo al querellante en violación a la cláusula de antigüedad del convenio, comprendida en el Artículo 15 del mismo, y que citaremos en adelante; a pesar de que habían dos empleados que realizaban la misma labor, recientemente reclutados y quienes continuaron trabajando para el Patrono.

## 2.- Con relación a la Unión

Se imputa a la organización obrera haber rehusado someter el despido del querellante a un comité de quejas y agravios a pesar de que éste lo solicitó repetidas veces. El despido, desde luego, se alega fue en violación a la regla de antigüedad del convenio vigente con la Unión, de la cual el querellante era miembro (Art. XV en adelante citado).

## 3.- Cuestiones legales que deben determinarse

La Junta debe determinar si de hecho la conducta del patrono, así como la de la Unión, constituye una violación a los términos del convenio colectivo vigente.

## III.- Conclusiones de Hechos

El Sr. Alejandro Montañez trabajó con la firma González Padín Company, Inc. por un término de tiempo de aproximadamente 18 años con anterioridad al 17 de febrero de 1969, fecha en que fue cesanteado de su empleo. Ocupaba el cargo de cobrador en el departamento de cobros de cuentas de dicha empresa. Al momento de su despido, y como lo admitió el Patrono, ejercía sus funciones en forma eficiente y satisfactoria, y el Patrono empleaba otros empleados quienes tenían menos tiempo en su trabajo que el querellante.

Al cesantar al querellante González Padín había hecho un estudio de sus operaciones y había recibido recomendaciones de la persona que hizo el estudio a los efectos de que debía reducir su personal para economizar dinero en los gastos del negocio. Después de ese informe el Patrono cesantó el día 17 de febrero de 1969 a don Alejandro Montañez, no obstante haber otros empleados con menos antigüedad realizando la misma labor.

Posteriormente González Padín mantuvo en sus empleos a dos cobradores en el departamento de cobros. No restituyó al señor Alejandro Montañez. El negocio de González Padín, por lo menos en el departamento de cobros, estaba incrementando al despedirse al querellante.

Al cesantar al querellante, el Patrono no hizo un análisis de las varias plazas ocupadas por sus empleados en los varios departamentos de su tienda; del tiempo que llevaba cada uno en su empleo ni se comparó ello con el tiempo que llevaba con la firma el señor Montañez. Tampoco le ofreció o inquirió si el mencionado señor Montañez aceptaría otra plaza en la tienda, sea cual fuere el departamento, a pesar de que éste se ofreció para realizar cualquier labor que se le encomendara.

Al ser despedido del empleo, el señor Montañez recurrió ante el Presidente de la Unión, el señor Coldberg, y solicitó en varias ocasiones una investigación de su caso, y la consecuente sumisión del mismo a un comité de quejas y agravios. La Unión ignoró estas gestiones y súplicas y el empleado, como recurso final, procedió ante la Junta a radicar el cargo contra ambas partes.

#### IV.- Conclusiones de Derecho:

Para el día 17 de febrero de 1969 las relaciones entre el Patrono y la Unión querellada se regían por un convenio colectivo, cuya vigencia data desde el 22 de julio de 1960. El Artículo 15 de dicho convenio dispone:

##### "Derecho de Antigüedad"

"El derecho de antigüedad no será afectado por ausencias debidas a enfermedad, siempre que éstas hubieran sido justificadas adecuadamente.

En aquellos casos que la Compañía, bien por razones de economía, o por cualquiera otra causa justa, decidiere despedir uno o más empleados en cualquiera de sus departamentos, prevalecerán los derechos de antigüedad y serán despedidos, en primer término, aquellos empleados que tengan menos tiempo trabajando en la Compañía, siempre que tales empleados sean menos eficientes que los otros en el departamento; entendiéndose, sin embargo, que el derecho de antigüedad aquí reconocido no afectará el derecho de la Compañía a efectuar transferencias de empleados dentro de su organización comercial.

En aquellos casos en que la Compañía decidiere volver a llenar puestos o empleos anteriormente eliminados o abolidos, tales reempleos se efectuarán tomando en consideración el derecho de antigüedad y la eficiencia de los empleados que hubieran sido despedidos de tales empleos; disponiéndose que este inciso no tiene aplicación alguna en casos de nuevos empleos o posiciones de la Compañía."

La Compañía de González Padín Company, Inc. violó los términos del antes citado convenio al despedir al señor Alejandro Montañez, sin tomar en consideración los derechos de antigüedad. De la misma prueba del patrono se desprende que se trataba de un empleado eficiente; y que no había una merma en su negocio; que se mantuvieron otros empleados en el departamento de crédito con posterioridad al despido, a pesar de que tenían menos antigüedad que el querellante; que estos otros empleados asumieron el trabajo del querellante. No se tomó en consideración para dar cumplimiento a los términos del convenio, la antigüedad del querellante conforme lo establecía éste.

Por ello la conducta del patrono constituye una práctica ilícita del trabajo en contravención a lo dispuesto en el Artículo 8(1)(f) de nuestra Ley.

Asimismo, este Oficial Examinador entiende que la Unión se encuentra incurso en una práctica ilícita del trabajo en violación a lo dispuesto en el Artículo 8(2)(a) de la Ley, al negarse a someter el despido de uno de sus miembros a investigación y a dilucidación ante el Comité de Quejas y Agravios establecido por el convenio.

En este caso este Oficial Examinador fue muy liberal y a pesar de que la Junta tenía facultad exclusiva para entender en las prácticas ilícitas cometidas, le ofreció a la Unión una oportunidad para que arbitrara el asunto con

el patrono. El récord de una vista pro forma habida entre el Patrono y la Unión demuestra un menosprecio craso a la recomendación del Oficial Examinador y a los derechos fundamentales del obrero y por ello la Junta no debe considerar la vista ante el Comité de Quejas y Agravios como obstáculo para entender en el caso. Del récord taquigráfico sometido por la Unión surge con meridiana claridad que el querellante no pudo asistir a la audiencia y así lo notificó con anterioridad. No obstante se procedió a celebrarla en su ausencia. En esta "vista" la Unión se limitó a requerir de González Padín para que le perdonara una deuda que el obrero querellante había contraído. No se discutió en sus méritos el despido del querellante, razón única para la celebración de esta reunión.

VI.- Recomendaciones:

A base de lo anteriormente discutido recomiendo a la Junta que declare a la Unión incurso en una práctica ilícita del trabajo en violación al Artículo 8(2)(a) de la Ley; y al patrono incurso en una violación al Artículo 8(1)(f) de la Ley; que expida una orden de cese y desiste contra ambas partes requiriéndole la publicación rutinaria en estos casos, con obligación de notificar a la Junta de las medidas afirmativas tomadas para cumplir con su orden. Recomiendo además, que la Junta ordene a González Padín Company, Inc. que reponga al Sr. Alejandro Montañez en su anterior empleo, con la obligación de pagarle aquellos salarios dejados de devengar por él durante su cesantía y además el pago de los intereses por tales salarios no percibidos. A tales propósitos deberá hacerse el correspondiente estudio administrativo.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de marzo de 1971.

(FDO) CLEMENTE MORALES  
Oficial Examinador

## RESOLUCION

El 18 de enero de 1972 esta Junta emitió su Decisión y Orden Núm. 3-72-612 en el caso del epígrafe, resolviendo que González Padín Company, Inc., el patrono querellado, incurrió en la práctica ilícita de violación de convenio colectivo a que se refiere el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA. 69 y ss., consistente en que violó los derechos del empleado Alejandro Montañez, cobrador de dicha corporación, al despedirlo sin tomar en consideración sus derechos de antigüedad garantizados por el convenio colectivo existente. Además de ordenarle que se abstuviera de continuar violando dicho convenio colectivo, se requirió a dicho patrono para que reponga al empleado querellante en su trabajo o uno similar y le pague los salarios que éste dejó de percibir con motivo del despido.

González Padín Company, Inc., radicó una Moción de Reconsideración y Solicitud de Vista ante la Junta en pleno el día 26 de enero de 1972.

La Junta concedió al patrono querellado la oportunidad adicional de presentarle sus argumentos. A esos efectos, el 14 de noviembre de 1972, previa notificación de todas las partes, se celebró la vista oral solicitada ante la Junta en pleno.

Dicho patrono tuvo amplia oportunidad de presentar sus argumentos y evidencia en apoyo de su Solicitud de Reconsideración.

La Junta ha considerado los argumentos y evidencia ofrecida en dicha vista oral y, luego de un reexamen del récord completo del caso, encuentra que no existe justificación alguna para reconsiderar su Decisión y Orden Núm. 3-72-612, del 18 de enero de 1972.

Visto lo anterior,

## SE RESUELVE,

Desestimar, como por la presente se desestima, la Solicitud de Reconsideración a nuestra Decisión y Orden 3-72-612, dictada en el caso el 18 de enero de 1972.

Conceder, como por la presente se concede, al patrono querellado un nuevo término de diez (10) días para dar cumplimiento a lo ordenado en nuestra citada Decisión y Orden 3-72-612.

Lo acordó la Junta en pleno y lo firma el Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de enero de 1973.

(Fdo.) Lic. Lino Padrón  
Presidente

## EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

González Padín Company, Inc.,	:	:
Peticionaria,	:	:
v.	:	:
Junta de Relaciones del	Núm. 0-73-78	Revisión
Trabajo de Puerto Rico,	:	:
Demandada.	:	:

PER CURIAM

San Juan, Puerto Rico, a 31 de enero de 1975

La Junta de Relaciones del Trabajo imputó y encontró incurso en la comisión de una práctica ilícita de trabajo al patrono peticionario. La alegada práctica ilícita de trabajo consistía en la violación por el patrono de la cláusula de "antigüedad" del convenio colectivo al despedir un empleado. La Junta requirió la reposición del empleado en su trabajo o en uno similar y el pago de los salarios dejados de percibir con motivo del despido.

El patrono alega, mediante este recurso, en primer término, que el convenio colectivo había dejado de estar en vigor a la fecha del alegado incumplimiento. Sin embargo, en la estipulación de las partes, aprobada y admitida en evidencia en la vista ante el examinador de la Junta de Relaciones del Trabajo se admite la vigencia del convenio. Además, un representante de la Unión de Empleados de González Padín explicó que el convenio había sido prorrogado varias veces por cuya razón continuó en vigor hasta la fecha del despido. (T.E. pág. 43). La propia estipulación de hechos, reconociendo la vigencia del convenio colectivo a la fecha del despido en unión al testimonio sobre las prórrogas acordadas, demuestra la improcedencia del primer señalamiento.

El segundo apuntamiento de error se refiere a la interpretación que hizo la Junta con respecto a la cláusula de "antigüedad" contenida en el contrato que reza como sigue:

"en aquellos casos en que la Compañía, bien por razones de economía, o por cualquier otra causa justa, decidiere despedir uno o más empleados en cualquiera de sus departamentos, prevalecerán los derechos de antigüedad y serán despedidos en primer término aquellos empleados que tengan menos tiempo trabajando en la Compañía, siempre que tales empleados sean menos eficientes que los otros en el departamento; entendiéndose, sin embargo, que el derecho de antigüedad aquí reconocido no afectará el derecho de la Compañía a efectuar transferencia de empleados dentro de su organización comercial."

Los hechos que motivaron la controversia obrero-patronal en cuestión son los siguientes:

El señor Alejandro Montañez trabajó con la firma González Padín Company, Inc. durante cerca de 18 años con anterioridad al 17 de febrero de 1969, fecha en que fue despedido de su empleo. Al momento de su despido, y durante todo el tiempo

que trabajó con González Padín, se desempeñaba como cobrador en el Departamento de Crédito de dicha empresa. Al dejar cesante a don Alejandro, la empresa mantuvo en sus empleos a otros empleados con menos antigüedad en la Compañía. También retuvo como empleados a dos cobradores del Departamento de Crédito, con menos antigüedad en sus empleos don Alejandro. Estos dos cobradores realizaban sus funciones utilizando automóviles de la empresa. Don Alejandro no tenía licencia de conducir ni propósito de conseguir una, lo cual no le permitía cubrir las zonas de cobro que cubrían los cobradores-choferes. Don Alejandro tenía un impedimento al hablar que le restaba su eficiencia en el trabajo que realizaba. Por bastante tiempo antes de la fecha de despido el montante de sus cobros no era suficiente para cubrir su sueldo.

La Junta resolvió, conforme a su interpretación de la cláusula de antigüedad, que el patrono venía obligado, antes de un despido, a ofrecer al empleado que se proponía despedir, la oportunidad de trabajar en otra plaza en la empresa, para la cual estuviere capacitado, si la plaza a ofrecerse estuviere ocupada por un empleado de menos antigüedad. No estamos de acuerdo. Es reconocida la deferencia que generalmente guardamos a las interpretaciones que hace la Junta sobre las disposiciones de un convenio colectivo a menos que su juicio sea claramente erróneo, pero que dicha norma jurisprudencial no es aplicable a la interpretación de las cuestiones de derecho sobre las que podemos ejercitar nuestro criterio independiente. Junta de Relaciones del Trabajo v. Marex Construction Co. et al., O-70-140, opinión de 19 de diciembre de 1974, Colonos de Santa Juana v. Junta Azucarera, 77 D.P.R. 392 (1954).

Estamos frente a una situación de una organización comercial que consta de varios departamentos, y por ello la cláusula aludida de "antigüedad" se refiere a los empleados de los departamentos vis a vis los empleados de toda la organización. La cláusula aludida reconoce un derecho de antigüedad. En casos de despidos, que es aplicable solamente si el empleado de mayor antigüedad que se propone despedir, es por lo menos igualmente eficiente que el de menor antigüedad. Según leemos su texto se reconoce la antigüedad según el tiempo que lleva el empleado trabajando en la compañía; pero el grado de eficiencia del que se propone destituir se mide en relación con el de otros empleados del departamento en particular en que trabaja el primero, y no frente a los empleados de los otros departamentos del patrono.

La obligación del patrono bajo la cláusula de antigüedad es la de (1) determinar la antigüedad de los empleados dentro del departamento en que se va a hacer el despido; (2) evaluar la eficiencia del que se propone despedir frente a la eficiencia de la de los otros empleados del departamento; y (3) proceder a despedir aquel empleado del departamento que sea menos eficiente. Si resultare que hay uno o más empleados que son igualmente eficientes se despedirá al de menor antigüedad.

La prueba demostró que el empleado despedido resultó ser el menos eficiente de los empleados del departamento a cargo de los cobros. Es por ello que el patrono estuvo justificado en despedirlo.

Por los fundamentos expresados se revocará la decisión y orden de la Junta recurrida.

González Padín Company, Inc.,	:	
Peticionaria,	:	
v.	:	
Junta de Relaciones del	:	Núm. 0-73-78
Trabajo de Puerto Rico,	:	Revisión
Demandada	:	

---

## SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 31 de enero de 1975

Por los fundamentos expuestos en la opinión Per Curiam emitida en esta fecha, se revoca la decisión y orden dictada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso de epígrafe.

Así lo pronunció y manda el Tribunal y certifica el Secretario.

Angel G. Hermida  
Secretario