

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
San Juan, Puerto Rico

EN EL CASO DE:

GOODYEAR WESTERN
HEMISPHERE CORPORATION

- y -

JESUS DIAZ PEREZ

CASO NUM. CA-5402
D-779

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Julio Oscar Rivera
Sr. Edgardo Vidal
Por el Patrono

Sr. Jesús Díaz Pérez
Sr. Juan Cancel Ríos
Por la Parte Querellante

Lic. José Velaz Ortiz
Por la División Legal
de la Junta

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 22 de julio de 1975, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta, expidió una querrela el 14 de julio de 1976. En ésta, se alega sustancialmente que la Goodyear Western Hemisphere Corporation, en adelante la querellada, es una corporación que entre otras cosas se dedica a la venta y recauchamiento de gomas para vehículos de motor para lo cual utiliza empleados; que el Sr. Jesús Díaz Pérez, en adelante, el querellante, fue empleado de la Querellada hasta el 11 de noviembre de 1974, fecha en que fue suspendido de empleo; que el querellante es miembro de la Unión Boilermakers, Distrito 3 Puerto Rico, AFL-CIO, estando protegido por el convenio colectivo suscrito entre dicha Unión y la querellada, cuya vigencia es de 3 años, a partir del 6 de septiembre de 1974; que el convenio colectivo antes mencionado contiene una

disposición sobre Quejas, Agravios y Arbitraje (Artículo VIII); que el 27 de mayo, el árbitro, José F. Quilés, emitió un laudo en el cual decidió que la suspensión del querellante no estuvo justificada; que en o desde el 27 de mayo de 1975, la querellada no ha cumplido con el laudo de arbitraje al negarse a reintegrar en su empleo al querellante; que la conducta anteriormente señalada constituye una violación al Artículo VIII del convenio y una práctica ilícita del trabajo según el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Ley.

Copia del cargo, querrela y aviso de audiencia fueron debidamente notificados a la parte querrellada.

El 20 de julio de 1976, la querrellada radicó su contestación a la querrela. En ésta negó todos los hechos alegados en la querrela y como defensas afirmativas alegó lo siguiente:

1.- Que el cargo radicado debía ser desestimado y archivado, pues la misma situación de hechos que se planteó en el cargo radicado contra la aquí compareciente ya fue motivo de una petición del querellante para que esta Junta hiciera cumplir el laudo de arbitraje, petición que fue retirada por el querellante.

2.- Que los hechos expuestos en el cargo fueron sometidos a la consideración de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo en cumplimiento con las disposiciones del procedimiento de quejas y agravios descrito en el convenio colectivo vigente.

3.- Que la controversia fue resuelta por el Arbitro en forma insuficiente al determinar que la suspensión del querellante había sido injustificada y al no proveer remedio a la situación, lo cual viola el convenio colectivo.

4.- Que por ser insuficiente el laudo, la querellada no viene obligada a cumplir el mismo.

5.- Que la alegada violación a la cláusula de antigüedad del convenio se debe a la actitud contumaz del querellante al negarse a trabajar para la querellada en casos en que se suspenden empleados de menor antigüedad que el querellante, que habiéndose negado el querellante a realizar el trabajo, la querellada se vió obligada a suspenderlo para evitar que se interrumpieran los servicios en el departamento de gomas.

6.- Que habiéndose sometido la controversia al Procedimiento de Arbitraje, según el convenio colectivo, el querellante renunció a litigar en otro foro la cuestión previamente sometida al árbitro mediante el correspondiente acuerdo de sumisión voluntaria de las partes (Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico vs. Central Mercedita, Inc., etc. 94 DPR 502).

7.- Que un patrono viene obligado a acatar un laudo arbitral si el mismo resuelve todas las cuestiones en controversia que le fueran sometidas. (Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico vs. Presbyterian Hospital 96 DPR 569). Finalmente, que el querellante ha sido llamado a trabajar en múltiples ocasiones por la querellada y que éste se ha negado a asistir al trabajo, habiendo además abandonado el servicio en varias ocasiones. La audiencia se llevó a cabo el 29 de septiembre de 1976, ante el Lic. Juan Antonio Navarro, quien fue designado como Oficial Examinador. Este rindió su Informe el 3 de diciembre de 1976, recomendando a la Junta que desestimase la querrela.

El 14 de enero de 1977, la División Legal en representación del querellante, radicó sus Excepciones al Informe del Oficial Examinador.

El 23 de febrero de 1977, la querellada radicó su Contestación al Escrito de Excepciones en el cual excepcionaba a su vez, la Conclusión del Oficial Examinador respecto a la validez del laudo objeto del presente caso.

El 4 de marzo de 1977, el Presidente de la Junta, señor Salvador Cordero, mediante Resolución, declaró con lugar una Moción de la División Legal en la que se solicitaba la exclusión y eliminación de las excepciones planteadas en la Contestación al Escrito de Excepciones.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante la audiencia y por la presente encuentra que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Luego de considerar el Informe del Oficial Examinador y todos los documentos que forman el expediente completo del caso, la Junta formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS

I.- La Querellada:

La Goodyear Western Hemisphere Corporation es una corporación que entre otras cosas, se dedica a la venta y recauchamiento de gomas de vehículos de motor, para lo cual utiliza empleados. 1/

II.- El Querellante:

El Sr. Jesús Díaz Pérez fue empleado de la querellada durante 1974 y hasta el 24 de noviembre de 1975. 2/

III.- El Convenio Colectivo:

La Unión Boilermakers, Distrito 3 Puerto Rico, AFL-CIO, en adelante denominada la Unión, negoció y firmó un convenio colectivo en representación de los empleados de producción, mantenimiento y almacén de la querellada.

1/ Admitido, pág. 4 T.O.

2/ Parcialmente admitido, Págs. 4, 5, T.O.

Este comenzó a regir el 6 de septiembre de 1974, y vencerá el 5 de septiembre de 1977. 3/

El convenio incluía la siguiente disposición:

"Artículo VIII - Quejas y Agravios

Sección 1. - Se define una disputa como una diferencia de opinión entre las partes aquí contratantes en cuanto a la interpretación o aplicación de este convenio.

Sección 2. - De surgir alguna disputa, según la misma se define aquí, las partes harán un honrado esfuerzo para arreglar la dificultad prontamente al nivel más bajo de la organización

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) PROCEDIMIENTOS DE ARBITRAJE

(a) ...

(b) ...

(c) ...

(d) ...

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(e) La decisión del árbitro será final y obligatoria para la UNION y la COMPANIA dentro de los límites de su autoridad.

(f) El árbitro tendrá jurisdicción para entender en los casos en que la UNION alegue que un empleado ha sido suspendido o despedido sin justa causa. Si en cualesquiera de dichos casos el árbitro decidiera que el empleado fuese suspendido o despedido sin justa causa, ordenará la reintegración de dicho empleado o empleados con o sin paga atrasada, la cual en ningún caso excederá de cuarenta y cinco (45) días laborables de paga atrasada y con o sin beneficios marginales dispuestos en este Convenio hasta donde los mismos sean aplicables en cada caso."

3/ Exhibit 1, por estipulación

IV.- Los Hechos:

El día 11 de noviembre de 1974, la querellada suspendió de empleo al querellante debido a economías, mediante carta que le fue entregada personalmente. 4/ El querellante notificó a la Unión 5/ y ésta llevó la queja ante el Comité de Quejas y Agravios, 6/ y posteriormente solicitó de la querellada que sometiera la controversia a un árbitro. A esos efectos se celebró una vista el 23 de enero de 1975, ante el árbitro, José F. Quiles, del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. 7/

La sumisión sometida al árbitro fue la siguiente:

"Determinar si la suspensión del Sr. Jesús Díaz Pérez estuvo o no justificada" ...

El 27 de mayo, el árbitro rindió el siguiente laudo,

"La suspensión del querellante, Jesús Díaz Pérez, no estuvo justificada." 8/

El árbitro concluyó que el querellante fue suspendido injustamente. La querellada no pudo probar que otro empleado, con dos años de experiencia, estaba mejor capacitado que el querellante, quien tenía diez (10) años de experiencia. El convenio colectivo disponía que, al suspender empleados, la querellada tomaría en consideración la antigüedad, la habilidad y la capacidad de éstos.

Con posterioridad a la fecha en que se celebró la vista de arbitraje, pero antes de emitirse el laudo, la querellada repuso al querellante en su almacén, localizado en Carolina. El 12 de marzo, la querellada suspendió de empleo al querellante. 9/ El 21 de mayo, Jesús Díaz Pérez, fue nuevamente

4/ Exhibit 3 de la Junta, págs. 12, 13 T.O.

5/ Págs. 5, 11, 12 T.O.

6/ Pág. 5 T.O.

7/ Exhibit 2 por estipulación, Pág. 5 T.O.

8/ Exhibit 2, por estipulación.

9/ Exhibit 6 de la Junta, Págs. 13, 14 T.O. Todas las fechas mencionadas son del año 1975, excepto cuando se menciona otra.

empleado en el mismo lugar en Carolina; 10/ fue suspendido el 6 de junio; 11/ reinstalado en su empleo el 18 de junio; 12/ en una fecha indeterminada anterior al 12 de septiembre fue suspendido nuevamente; empleado en Carolina el 16 de septiembre; 13/ finalmente, suspendido el 8 de octubre. 14/ El 21 de noviembre, la querellada le envió un telegrama citándolo para trabajar en el almacén de Carolina a partir del 24 de noviembre. 15/ El querellante se comunicó por teléfono con el Sr. Edgardo Vidal, Jefe de Personal de la Querellada, indicándole que no podía ir a trabajar, ya que no tenía automóvil en aquellos momentos. El querellante se presentó a trabajar una semana después de la fecha en que recibió el referido telegrama. 16/ Hasta el 11 de noviembre de 1974, el querellante trabajó en Bayamón como montador de gomas y conductor de camiones a través de la isla. 17/

Durante el año 1975, el querellante trabajó periódicamente en el almacén principal de la querellada, localizado en Carolina, despachando y descargando furgones 18/ con un sueldo igual al que tenía en Bayamón. 19/ Las suspensiones ordenadas fueron motivadas por alegadas economías de la querellada. 20/

10/ Exhibit 7 de la Junta, pág. 14 T.O.

11/ Exhibit 5 de la Junta, pág. 14 T.O.

12/ Exhibit 10 de la Junta, pág. 15 T.O.

13/ Exhibit 9 de la Junta, pág. 15 T.O.

14/ Exhibit 4 de la Junta, pág. 15 T.O.

15/ Exhibit 8 de la Junta, pág. 15 T.O.

16/ Págs. 41, 42

17/ Págs. 16, 18, 20, 21, 38, 39, 40, 44, 48 T.O.

18/ Págs. 18, 31 T.O.

19/ Págs. 18, 31, 32, 47 T.O.

20/ Págs. 30, 32, 37, 45 T.O.

En el transcurso del interrogatorio directo del señor Edgardo Vidal, testigo de la parte querellada, surgió la siguiente declaración: 21/

"P. Bien. Señor Vidal, desde noviembre de 1974, el señor Díaz Pérez ha sido suspendido en alguna ocasión?

R. En varias ocasiones.

P. ¿En varias ocasiones? ¿Recuerda usted en cuántas ocasiones?

R. Tres o cuatro

P. Tres o cuatro ocasiones. ¿Por qué razones fue suspendido el señor Díaz Pérez en esas tres o cuatro ocasiones?

R. Porque no había trabajo en el almacén.

P. ¿Y eso es una práctica común y corriente en Goodyear?

R. Sí. Según no hay trabajo en una posición, pues, hay que eliminar el empleado en lo que se consigue trabajo en esa posición.

P. ¿Y, generalmente, cuál es la tendencia de Goodyear?

¿Siempre suspenden el mismo empleado o suspenden distintos empleados? ¿Cuál es el criterio que utiliza Goodyear para suspender empleados?

R. Se supone el empleado con más antigüedad... con menos antigüedad, perdón. Y también, debido a la eficiencia que tenga el empleado en esa posición y su récord.

P. Bien. Le pregunto, señor Vidal, en el caso específico del señor Díaz Pérez, vamos a remontarnos a la fecha del 19 de noviembre de 1974, ¿por qué razón fue suspendido?

R. Porque la vez anterior que hubo una suspensión en ese departamento, el señor Díaz Pérez, se negó a trabajar cuando se suspendió al empleado que tenía menos antigüedad que él y se suspendió ese empleado.

P. ¿En las ocasiones subsiguientes a noviembre de 1974, ¿por qué razón se suspendió al señor Díaz Pérez y no se suspendió a otro empleado?

R. El estaba haciendo...había sido llamado de lay-off a ese sitio, por lo tanto, en el almacén lo que había estado era un poco tiempo y al estar ahí tan poco tiempo, pues, la primera persona que tenía que irse era él. (Subrayado Nuestro)

La querellada alegó que el querellante había perdido su antigüedad al ser suspendido el 11 de noviembre de 1974. Por esta razón al surgir la necesidad de suspender personal por economías durante el año 1975, se suspendió al querellante.

A N A L I S I S

I.- Las Causales de Nulidad:

La querellada alegó en su contestación a la querrela que el laudo es nulo porque no resuelve toda la controversia.

En el caso de Junta de Relaciones del Trabajo vs. New York and Puerto Rico Steamship Co. 22/ el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que un laudo, basado en una sumisión voluntaria, puede ser impugnado solamente en casos de:

1) fraude, 2) conducta impropia, 3) falta del debido procedimiento en la celebración de la vista, 4) violación de la política pública, 5) falta de jurisdicción, 6) que no resuelva las cuestiones en controversia que se sometan. Esta jurisprudencia ha sido consistentemente reiterada por nuestro más alto Tribunal. 23/ En el caso que motiva este informe el patrono alega que el laudo es nulo, ya que el mismo resulta insuficiente por no resolver todas las cuestiones en controversia.

II.- La Alegada Nulidad del Laudo y el Remedio:

En el caso de Junta de Relaciones del Trabajo vs. Caribbean Container Company 24/ se planteó una situación muy similar a la del presente caso. Se alegó que el laudo era nulo por insuficiencia. El acuerdo de sumisión decía:

"Determinar si la suspensión de dos días impuesta al empleado Miguel Charriez, fue o no justificada de acuerdo al convenio colectivo."

El laudo emitido allí fue el siguiente:

"La suspensión de dos días impuesta al empleado Miguel Charriez fue injustificada de acuerdo con el convenio colectivo y la evidencia sometida por las partes."

22/ 69 DPR 782 (1949)

23/ Junta de Relaciones del Trabajo vs. Otis Elevator Co. (Opinión del 20 de septiembre de 1976) y casos allí citados.

24/ (1964) 89 DPR 742

En la referida opinión se dijo: 25/

"En cuanto al segundo error señalado, la posición de la querellada es que el laudo del árbitro es final e inapelable. Es cierto que el laudo del árbitro es final e inapelable y que no puede litigarse en los tribunales lo que se arbitró válidamente, 'Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 265 y 267 (1961); Junta vs. N.Y. & P.R. SS. Co., 69 DPR 782, 800 (1949); pero tal aseveración no implica que se cometió el error señalado. Si se releen los términos de la sumisión y del laudo del árbitro, antes transcritos, se verá que el árbitro resolvió exactamente la cuestión que le fue planteada. Estamos frente a una sumisión y un laudo válidos, y el laudo resolvió la cuestión planteada. Nadie está apelando del laudo.

Lo que ocurre es que con motivo de la decisión del árbitro surgió una nueva cuestión: Si Charriez tiene o no derecho a paga por los dos días en que estuvo suspendido. Obviamente, si la decisión del árbitro en cuanto a la suspensión hubiese sido contraria a Charriez, esta segunda cuestión, relativa a la paga, no hubiese surgido. Pero la decisión del árbitro fue favorable a Charriez. Aceptamos que el asunto de la paga pudo haber sido planteado en la sumisión y que pudo haber sido resuelto por el árbitro, pero no lo fue. Luego, quedó pendiente de ser planteado y resuelto, como tenía que serlo. ¿Acaso pretende el patrono que cuando el Comité o el árbitro determinan que un empleado ha sido suspendido injustamente, dicho empleado les done los salarios no percibidos por dicha suspensión injustificada? ¿Y acaso pretende también el patrono que la Unión se cruce de brazos ante su negativa de reunirse en el Comité de Quejas y Agravios? La situación está prevista por el propio convenio colectivo, el cual en su Artículo XIII, Inciso 8, dispone que cuando el Comité de Quejas y Agravios resuelve ordenar la reinstalación de un obrero que haya sido despedido o suspendido, dicho Comité tendrá la facultad de ordenar el pago total o parcial de los pagos atrasados a que pueda tener derecho el empleado. Como se ve por los propios términos del convenio, el asunto es claramente de la competencia del Comité de Quejas y Agravios.

(1) Al negarse la querellada a ventilar en el Comité de Quejas y Agravios el derecho que pueda tener a sus salarios el empleado que fue suspendido injustificadamente, violó el convenio colectivo e incurrió en una práctica ilícita de trabajo."

En el caso de Caribbean Container Co., el Tribunal Supremo resolvió que un patrono incurre en una práctica ilícita de violación de convenio colectivo (Artículo 8(1)(f) de la Ley) si rehusa reunirse con la unión en el Comité de Quejas y Agravios con el propósito de discutir el derecho de un empleado (protegido por el convenio) a recibir salarios cuando ha

sido suspendido injustamente, conforme a un laudo arbitral en el cual no se dispuso remedio. En Caribbean Container Co., el convenio colectivo proveía para la concesión de remedios en casos de empleados despedidos o suspendidos injustamente.

El caso de Caribbean Container Co. resolvió que cuando el acuerdo de sumisión se limita a la justificación del despido o suspensión, y no señala la facultad del árbitro para conceder un remedio, 26/ el laudo puede limitarse a resolver la justificación del despido o suspensión y no conceder remedio alguno. En estas situaciones no puede anularse el laudo porque "no resuelva todas las controversias sometidas."

En el presente caso, el acuerdo de sumisión dice:

"Determinar si la suspensión del Sr. Jesús Díaz Pérez estuvo o no justificada.

El laudo emitido fue el siguiente:

"La suspensión del querellante, Jesús Díaz Pérez, no estuvo justificada."

Como se advierte, aquí se plantea una situación muy similar al caso de Caribbean Container Co., supra.

Concluimos que el laudo emitido por el árbitro, José F. Quiles, el 27 de mayo de 1975, resolvió la controversia sometida y por lo tanto no adolece de la alegada "insuficiencia". La omisión de unos remedios que podía conceder de acuerdo al convenio no tiene el efecto de anular el laudo. Ante esta situación, el querellante tiene derecho a los remedios siguientes:

Fuente de los Remedios: El Laudo, El Convenio y la Ley

El árbitro, José F. Quiles, determinó que el despido fue "injustificado." Con relación a este hecho, el Artículo VIII inciso (f) del convenio colectivo dispone lo siguiente:

"El árbitro tendrá jurisdicción para entender en los casos en que la UNION alegue que un empleado ha sido suspendido o despedido sin justa causa. Si en cualesquiera de dichos casos el árbitro decidiera que el empleado fuese suspendido o despedido

26/ Véase acuerdo de sumisión antes citado.

sin justa causa, ordenará la reintegración de dicho empleado o empleados con o sin paga atrasada, la cual en ningún caso excederá de cuarenta y cinco (45) días laborales de paga atrasada y con o sin beneficios marginales dispuestos en este convenio hasta donde los mismos sean aplicables en cada caso."

En este caso, el árbitro guardó silencio en cuanto a la concesión de remedios. Sin embargo, la reposición del querellante era mandatoria de acuerdo con el convenio, ya que se había determinado lo "injustificado" del despido. Como consecuencia, la querellada venía obligada a reponer al querellante en su antigua posición o en otra similar.

Esta situación es análoga a la surgida en el caso Beauchamp v. Dorado Beach Hotel Corp., 27/ donde el remedio resultó automático por disponerlo la Ley y se procedió así, aún cuando el laudo no disponía nada sobre el particular. En el presente caso el remedio resulta automático por disposición del convenio colectivo que es la ley entre las partes.

Concluida la validez del laudo, analizaremos si la querellada incurrió en la práctica ilícita que se le imputa.

III.- La Reposición del Querellante:

La querellada alegó que aunque no ha cumplido con el laudo por considerarlo insuficiente, repuso al señor Díaz Pérez, y por lo tanto no ha violado el Artículo 8(1)(f) de la Ley. La prueba demostró que para la fecha en que se emitió el laudo, el querellante había sido repuesto por la querellada, y que diez días más tarde había sido suspendido de nuevo.

El querellante sufrió otras reposiciones y suspensiones las cuales no son objeto del presente caso.

Luego de la suspensión en el mes de noviembre de 1974, fecha hasta la cual el Sr. Díaz Pérez estuvo trabajando en Bayamón como conductor y montador de gomas, las reposiciones se efectuaron en el almacén de Carolina, con el mismo sueldo que devengaba en Bayamón, pero con otros deberes que consistían en cargar y descargar furgones. 28/ Aún cuando el

querellante recibía un sueldo de \$2.70 la hora, en Bayamón y en Carolina, concluimos que este sueldo no es igual, debido a que el señor Díaz Pérez se vió obligado a recorrer un tramo adicional para llegar a su trabajo de Bayamón a Carolina, lo que supone un gasto adicional en gasolina y el deterioro de su automóvil.

En consecuencia, la reposición del querellante en Carolina no cumple con las normas de "reposición en su antigua plaza u otra similar". En este caso no hay similitud en cuanto al lugar de la reposición, en cuanto a las funciones realizadas ni en cuanto al sueldo real devengado.

Correspondía al patrono explicar por qué no repuso al empleado en su antigua plaza de Bayamón.

Entendemos que de no existir tal vacante, el patrono debió haberlo repuesto en una plaza similar.

En el caso Fundación Dr. de la Pila Iglesias, Inc. y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores 29/ dijimos:

"Habiéndose probado la existencia de un laudo de arbitraje válido que ordenaba la reposición de tres técnicos ... recaía sobre la querellada el peso de probar que la acción de no reponer a dichos empleados estuvo justificada, lo cual no hizo." (subrayado nuestro)

El patrono alega que esta cita no aplica al presente caso aduciendo que, contrario a lo resuelto en Dr. de la Pila, la controversia gira en torno al hecho de determinar si la reposición cumplió o no con el laudo. 30/ Creemos que esta argumentación es superflua, ya que un laudo no se cumple cuando no se produce la reposición o cuando la reposición no se ajusta a las normas establecidas. En consecuencia, el patrono debió demostrar que se justificaba la reposición en las circunstancias en que la efectuó.

29/ D-735, CA-5007, pág. 8 (12 de noviembre de 1976)

30/ Contestación a Escrito de Excepciones, a la pág. 6

Se alegó además, que el querellante aceptó trabajar en Carolina hasta el momento que perdió su medio de transportación, lo cual estaba fuera del control de la querellada. Esta argumentación pretende impedir que un empleado suspendido injustamente vindique sus derechos por haber aceptado trabajo que le ofreció la compañía para poder subsistir, mientras esperaba la adjudicación de su caso ante esta Junta.

Habiéndose concluido que la reposición del empleado en este caso no cumplió con el laudo, resulta innecesario discutir lo relativo a las suspensiones y reinstalaciones que sufrió el querellante, por no ser parte de la controversia.

Entendemos, además, que debe concedérsele al querellante una suma de dinero por concepto de paga atrasada que no excederá de cuarenta y cinco (45) días laborables. Aún cuando el convenio colectivo establece que el árbitro tendrá discreción para conceder paga atrasada y beneficios marginales, entendemos que estamos facultados para concederla, toda vez que el presente caso surge de una querrela expedida por la alegada comisión de la práctica ilícita de trabajo definida en el Artículo 8(1)(f) de la Ley. El Artículo 9 (1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo, según enmendada dispone, entre otras cosas, lo siguiente:

"... Si de acuerdo con todas las declaraciones prestadas la Junta fuere de opinión de que cualquier persona, patrono u organización obrera expresados en la querrela se ha dedicado o se dedica a cualquier práctica ilícita de trabajo, entonces la Junta manifestará sus conclusiones de hecho y de ley y expedirá orden y hará que la misma se le notifique a dicha persona, patrono u organización obrera, requiriéndole que cese y desista de dicha práctica ilícita de trabajo y tome tal acción afirmativa que permita efectuar los propósitos de esta Ley, incluyendo, pero no limitándose a la reposición de empleados, abonándose o no la paga suspendida..."

Toda vez que las partes acordaron en el convenio limitar el período de días laborables que le serían pagados al empleado que fuese suspendido injustamente, consideramos apropiado ajustarnos a ese límite de cuarenta y cinco (45) días.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- La Querellada:

La Goodyear Western Hemisphere Corporation es un patrono dentro del significado del término en el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley.

II.- El Querellante:

El Sr. Jesús Díaz Pérez fue un empleado de la querellada durante el año 1974, y hasta el 24 de noviembre de 1975, según se define el término en el Artículo 2, Inciso 3 de la Ley.

III.- La Violación del Convenio Colectivo:

Al negarse a reponer al Sr. Jesús Díaz Pérez en su antigua plaza u otra similar, la querellada incumplió con el laudo emitido el 27 de mayo de 1975, incurriendo así en la práctica ilícita de trabajo de violación de convenio colectivo, según definida en el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

A base de las conclusiones de hecho y de derecho consignadas la prueba documental y el expediente completo del caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta expide la siguiente

O R D E N

La Goodyear Western Hemisphere Corporation, sus agentes, sucesores y cesionarios, deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) Violar los términos del Convenio Colectivo suscrito por las partes, en sus disposiciones sobre arbitraje.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley.

a) Reponer al Sr. Jesús Díaz Pérez en una plaza igual o similar a la que ocupaba al ser suspendido, con la paga atrasada hasta un máximo de 45 días, incluyendo los beneficios marginales según dispone el Artículo VIII del Convenio Colectivo.

b) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijados por un periodo no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copia del Aviso que se une.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Decisión y Orden las providencias que han tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de noviembre de 1978.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado



JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

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

Nosotros, Goodyear Western Hemisphere Corporation, sus agentes, sucesores y cesionarios en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que suscribimos con la Unión Boilermakers, Distrito 3 Puerto Rico, AFL-CIO especialmente en sus disposiciones sobre arbitraje.

Nosotros, repondremos al Sr. Jesús Díaz Pérez en una plaza igual o similar a la que ocupaba al ser suspendido, con la paga atrasada hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días, incluyendo los beneficios marginales según dispone el Artículo VIII del convenio colectivo.

GOODYEAR WESTERN HEMISPHERE CORP.

Por: _____

Fecha: _____

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