

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

EN EL CASO DE: °
CERVECERIA INDIA, INC. °
- y - ° CASO NUM. CA-5736
UNION DE EMPLEADOS, CAPITULO DE ° D-775
OFICINISTAS DE LA CERVECERIA °
INDIA, INC., AFILIADA A LA °
CONFEDERACION LABORISTA DE °
PUERTO RICO °
-----°

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Eugenio Alemañy Fernández
Sr. Adolfo Pérez Sosa
Por la querellada

Sr. Román Vélez Mangual
Sra. Margarita Rosado Fuente
Por la querellante

Lic. Federico Díaz Ortiz
Por la División Legal
de la Junta

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 30 de junio de 1977, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela en el caso de epigrafe, el 31 de marzo de 1978. Sustancialmente se alegó que la Cervecería India, Inc., en adelante denominada la querellada, es una corporación que se dedica a la producción, envase y distribución de bebidas alcohólicas y, en su funcionamiento, utiliza empleados; que la Unión de Empleados, Capítulo de Oficinistas de la Cervecería India, Inc., afiliada a la Confederación Laborista de Puerto Rico, en adelante denominada la querellante, es una organización que se dedica a representar y organizar empleados a los fines de la negociación colectiva; que la querellante negoció y suscribió con la querellada un convenio colectivo vigente desde el 5 de julio de 1976 hasta el 4 de julio de 1979; que dicho convenio

colectivo incluye un artículo sobre Comité de Quejas y Agravios (se cita en la querella); que la Sra. Margarita Rosado Fuentes, en adelante denominada la empleada, trabajó para la querellada desde el 28 de septiembre de 1976 hasta el 15 de abril de 1977, fecha en que fue despedida injustificadamente por la querellada negándose ésta a someter dicha controversia al procedimiento de Quejas y Agravios; que por lo anterior la querellada violó el Artículo XX del convenio colectivo al incurrir en la práctica ilícita de trabajo definida en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Copia del cargo, querella y aviso de audiencia fueron debidamente notificados a la querellada.

El 24 de abril de 1978 la querellada radicó su Contestación a la Querella, admitiendo todas las alegaciones con las siguientes excepciones y/o aclaraciones: La querellada alegó responsivamente que la Sra. Margarita Rosado era una empleada a tiempo parcial y no le cubrían las disposiciones del convenio colectivo; que la empleada no fue despedida injustificadamente debido a que fue contratada para realizar trabajo parcial en el Departamento de Compras, ayudando a la secretaria a poner su trabajo al día, terminando el mismo el 15 de abril de 1977; que la alegada controversia sobre despido injustificado no era una arbitrable; que el Artículo XX no aplica a los hechos del caso por lo que no ha incurrido en la práctica ilícita de trabajo que se le imputa.

La audiencia se celebró el 11 de mayo de 1978, en el Salón de Actividades del Centro Cultural de Mayaguez, ante el Oficial Examinador, Lic. Juan Antonio Navarro, quien fuera designado por el Presidente de la Junta. Antes de comenzar la audiencia las partes sostuvieron una conferencia y como resultado de ésta, sometieron, mediante estipulación, evidencia de trece documentos y además, se presentó una estipulación

oral de los hechos. La División Legal de la Junta presentó dos testigos y ofreció un documento en evidencia. Por su parte la querellada presentó un testigo y ofreció un documento en evidencia.

El 15 de junio de 1978, el Oficial Examinador rindió su Informe recomendando a la Junta que ordene a la Cervecería India, Inc., sus agentes, sucesores y cesionarios que:

"1.- Cesen y desistan de:

a) Violar los términos del convenio colectivo vigente con la querellante y/o cualquier otra organización obrera, en particular, en sus disposiciones sobre quejas y agravios.

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

a) Someter al Comité de Quejas y Agravios la controversia sobre si el convenio colectivo aplica o no a la Sra. Margarita Rosado Fuentes.

b) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijados por un período 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.

Ninguna de las partes radicó Excepciones al Informe.

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 los documentos que forman el expediente completo del caso, la Junta modifica en parte el Informe y formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS

I.- El Patrono:

La Cervecería India, Inc. es una empresa que se dedica a la producción, envase y distribución de bebidas alcohólicas y en su funcionamiento utiliza empleados. 1/

1/ Queda admitido en la contestación a la querella.

II.- La Unión:

La Unión de Empleados, Capítulo de Oficinistas, de la Cervecería India, Inc., afiliada a la Confederación Laborista de Puerto Rico, es una organización que se dedica a representar a los empleados clericales de oficina de la Cervecería India, Inc., a los fines de la negociación colectiva. 2/

III.- El Convenio Colectivo:

El 16 de junio de 1976 la querellada y la querellante suscribieron un convenio colectivo, el cual cubre a los empleados clericales de oficina de la primera. Este contrato comenzó a regir el 5 de julio de 1976 y expirará el 4 de julio de 1979. 3/

El Artículo XX, dispone entre otras como sigue:

"COMITE DE QUEJAS Y AGRAVIOS

1. Habrá un Comité de Quejas y Agravios compuesto de cinco personas; dos (2) designadas por LA UNION, dos (2) designadas por LA COMPAÑIA, y la quinta que será un funcionario del Departamento del Trabajo, designado por el Secretario del Trabajo. Este comité recibirá y resolverá por mayoría cualquier queja, disputa o controversia que pueda surgir entre las partes contratantes en este Convenio durante la vigencia del mismo, disponiéndose que las reclamaciones que impliquen horas y salarios se referirán exclusivamente a la jurisdicción de los Tribunales correspondientes, excepto aquellos casos en que individualmente o conjuntamente la cuantía reclamada no exceda de mil dólares (\$1,000), en cuyo caso podrá ser ventilada ante el Comité de Quejas y Agravios.

2. Cualquiera de las partes firmantes en este Convenio podrá elevar querellas por conducto de sus representantes oficiales, ante el Comité de Quejas y Agravios para su consideración y resolución; disponiéndose, que toda querella deberá radicarse por escrito ante el expresado Comité durante los diez (10) días siguientes a la ocurrencia de los hechos que motiven la querella, con excepción del caso de despido que será durante los cinco (5) días siguientes al despido. La querella deberá ser radicada con el Administrador de LA COMPAÑIA, o la persona que lo sustituya, y éste le dará curso a la misma citando al Comité de Quejas y Agravios dentro de un término que no excederá de veinticuatro (24) horas a partir del recibo de

2/ Ibid.

3/ Queda admitida en la contestación

la querrela para que se reuna y considere y resuelva dicha querrela. El comité deberá reunirse dentro del término que no excederá de diez (10) días después de radicada la querrela, excepto en el caso de despido, serán cinco (5) días, o en la fecha que designe el Departamento del Trabajo, cuyo término en todo caso, no excederá de veinte (20) días a partir de la radicación de la querrela. La parte querellante someterá un proyecto de sumisión al Departamento del Trabajo, con copia a la Querellada.

3. Dentro de los cinco (5) días subsiguientes a la celebración de la vista de cualquier querrela, el Comité de Quejas y Agravios deberá resolver la misma; (disponiéndose, que en aquellos casos en que las partes así lo acuerden, este período se extenderá hasta un período razonable, no mayor de treinta (30) días). En caso de ausencia de uno o más miembros del Comité, sus puestos serán cubiertos por los sustitutos que las partes designen."

6. Las resoluciones del Comité de Querellas y Agravios de cualquier querrela que cualquiera de las partes someta, serán finales y ejecutorias, siempre y cuando sean conforme a derecho.

7. El Comité en sus resoluciones no podrá enmendar, cambiar ni modificar en forma alguna los términos de este convenio. El Comité suministrará a las partes ... una copia del laudo, que tendrá que ser de acuerdo con el Convenio y la Ley.

8. En caso de suspensión o despido de un empleado, si se ordenase por resolución en el trabajo, la Compañía indemnizará a dicho empleado con el importe del sueldo que hubiera dejado de percibir durante el tiempo de suspensión.

El Artículo XXIV, en su Sección (c) dispone:

"NO HUELGA
NO LOCK-OUT

...

(c) No importa la magnitud de la disputa que surja en la fábrica, almacenes u oficinas, será obligación de las partes contratantes, recurrir al Comité de Quejas y Agravios para buscar el remedio adecuado y pertinente."

IV.- El Empleo con la Querellada:

La "empleada", Margarita Rosado, trabajó para la querellada desde el 28 de septiembre de 1976 hasta el 15 de abril de 1977 como Oficinista a tiempo parcial. Generalmente trabajó desde la 1:00 P.M. hasta las 5:00 P.M. y, en ocasiones, menos horas diarias. Devengó un salario de \$2.30 la hora.

La "empleada" fue reclutada por la querellada para trabajar en el Departamento de Compras y cualquier otro departamento donde fuera necesaria. El reclutamiento fue limitado a aquél período necesario para terminar las tareas atrasadas en los distintos departamentos a los que fuera asignada. 4/

Durante todo el período en que trabajó para la querellada, la "empleada" se desempeñó únicamente como Oficinista en el Departamento de Compras. Durante dicho período, además, trabajó para Víctor Velázquez Insurance Agency en Mayaguez, a tiempo parcial, desde las 8 de la mañana hasta las 12 del mediodía. 5/

V.- La Afiliación de la "Empleada":

El 28 de diciembre de 1976, a los 91 días de estar trabajando para la Compañía, la "empleada" suscribió una tarjeta de la querellante mediante la cual autorizaba a la querellada a descontar de su sueldo semanal la cantidad de \$1.50 para ser entregada a la Unión por concepto de la cuota sindical correspondiente. No fue hasta el 30 de marzo de 1977 que esta tarjeta llegó a la gerencia conjuntamente con una carta. La tarjeta fue devuelta por entender la Querellada que el convenio no cubría a la "empleada" en cuestión. 6/

4/ Exhibit Conjunto Núm. 2 (estipulado).

5/ Véase declaración de la testigo Margarita Rosado Fuentes en T.O.

6/ Exhibit Junta Núm. 1. Véase segundo párrafo de Exhibit Conjunto Núm. 5 (estipulado).

VI.- Las Discusiones entre Querellada y Querellante:

Durante los meses de enero, febrero y marzo de 1977,* la querellada y la querellante celebraron varias reuniones en las cuales discutieron si el convenio colectivo vigente aplicaba a la "empleada". No se obtuvo ningún resultado positivo de dichas reuniones. 7/

El 30 de marzo, el Sr. Félix Soto Peraza, Presidente de la querellante, envió una carta al Sr. Israel Fábregas, Administrador de la Querellada, en la cual planteó lo siguiente:

"en el caso del Departamento de Compras, es una clara violación a nuestro Convenio Colectivo, al contratar una ayudante a tiempo parcial y luego escribirle a la Unión que cuando ese departamento se ponga al día, entonces dicha empleada cesará de realizar la labor indicada..."

La querellante planteó, además, que la querellada estaba violando los Artículos II, Incisos "c" y "d" y el XXV, Inciso 12, del convenio. 8/

La carta del párrafo precedente fue una contestación a otra comunicación del Sr. Adolfo Pérez, Gerente de Personal de la querellada, enviada a la querellante el 23 de marzo, en la cual le expresó a la Unión que entendía que la situación de la señora Rosado se regía por el Artículo XXVI del convenio colectivo vigente. La querellante contestó que dicho Artículo (XXVI) no aplica ya que sólo cubría a trabajos técnicos o de nueva creación como, por ejemplo, el uso de máquinas nuevas IBM. Además, manifestó la querellante que dicha disposición contractual aplica en casos de problemas de emergencia incontrolables por el hombre, tales como los temporales.

* En adelante toda fecha es del año 1977 excepto cuando se menciona otra.

7/ Esto fue estipulado por las partes al iniciar la audiencia.

8/ Exhibit Conjunto Núm. 3 (estipulado)

Como contestación a la carta del 30 de marzo de la querellante, el señor Pérez Sosa envió al señor Soto Peraza, una comunicación escrita con fecha 31 de marzo, la cual en lo pertinente lee como sigue:

"Deseo por la presente referirlo a mi carta con fecha del 23 de marzo en curso, en la página 3 donde le indico las razones que hubo para emplear a jornada parcial a la Sra. Margarita Rosado Fuentes y a la Sra. Rosaura Irizarry, quien fuera contratada por 30 días para sustituir a la Sra. Antonia García, ante gravedad de su padre. Ninguna de las dos personas ocupa una posición regular establecida por la Compañía, sino mas bien, por sustitución por motivo de ausencia y aumento de trabajo temporamente de nuestro Departamento de Compras.

Por entender que la Sra. Margarita Rosado Fuentes no es empleada regular de esta Empresa ni ocupa una posición de las negociadas a través del Convenio Colectivo vigente, le devuelvo la tarjeta de afiliación a la Unión.

Como le indicara en mi carta anterior la Sra. Margarita Rosado Fuentes habrá de cesar en su trabajo tan pronto terminara la tarea que se le había asignado. La Sra. Rosado habrá de terminar como empleada a tiempo parcial con la Compañía el día 15 de abril de 1977."

El 31 de marzo, la "empleada" quedó notificada, mediante carta, suscrita por el señor Pérez Sosa, que cesaría en su trabajo el 15 de abril de 1977. 9/

El 6 de abril, el Sr. Román Vélez Mangual, Presidente de la Confederación Laborista de Puerto Rico, unión a la cual estaba afiliada la querellante, se comunicó, mediante carta, con el señor Pérez Sosa en relación a la controversia de la "empleada", alegando que la India estaba violando el Artículo II, Inciso "b" y "c" del convenio colectivo. 10/ Más adelante expuso lo siguiente:

"De acuerdo con esta disposición del Convenio Colectivo, independientemente, la Compañía se vaya a quedar con un empleado o no, es obligación que éste entre en la Unión a los 31 días para los efectos de este Convenio; y a los 90 días para los efectos de recibir los beneficios establecidos en el convenio firmado entre las partes, y declararlo como empleado

9/ Exhibit Conjunto Núm. 4 (estipulado)

10/ Exhibit Conjunto Núm. 6 (estipulado)

regular y mantener preferencia sobre cualquier otro empleado que pudiera ingresar a la fuerza trabajadora de la Compañía, en empleados de oficina posteriormente.

Esa es nuestra interpretación; y de no aceptarle su descuento de cuota, estaríamos en violación al Contrato Colectivo.

De la Compañía mantenerse en su condición manifestada en la correspondencia del 31 de marzo de 1977; petitionamos reunirnos el próximo lunes 11 de abril, a las 2:00 P.M."

El 13 de abril, el Sr. Pérez Sosa contestó la carta de Vélez Mangual, 11/ expresando lo siguiente:

"Deseo informarle que la Administración de la Empresa está muy consciente de la Cláusula de Taller Unionado y en ningún momento ha tenido la intención de violar el Convenio en ninguna de sus partes. Sin embargo, los convenios son unas reglas de juego que establecen las partes contratantes, pero tienen que tener en la administración de las mismas la flexibilidad necesaria para poder operar eficientemente una empresa. A esos extremos a veces la compañía, debido a esa flexibilidad, observa un comportamiento que podría entenderse que se está violando el convenio, y así mismo pasa con los representantes de la unión en algunas ocasiones. Para la Empresa es un poco más difícil que para la Unión, cuando la misma tiene la responsabilidad de proveerle empleo a los miembros de la unidad contratante que forman parte de un equipo o una cadena en el desempeño de sus deberes. Debido a la rotura precisamente de esa cadena con la ausencia de empleados claves, la Empresa tiene que solucionar los problemas cuando estas ocurren. ...

Así mismo nos sucedió con nuestra secretaria de Compras, quien debido a aumento temporero en la operación de su Departamento con motivo de las nuevas construcciones, nos pidió que le diéramos una ayuda.

Por tal motivo contratamos los servicios de la señora Margarita Rosado Fuentes, quien trabaja durante las mañanas con una compañía de seguros, para que por un tiempo temporero nos diera la ayuda parcial a dicha secretaria. Entendemos que en ambos casos, como no ocupaban una posición regular de la Empresa de las que fueran negociadas con la Unión, ni que fueran posiciones de nueva creación, la Compañía al tomar la acción que tomó no ha hecho una violación crasa del Convenio Colectivo vigente.

Ya en ocasiones anteriores verbalmente habíamos hablado sobre este particular con el señor Soto, y hasta le habíamos puesto por escrito los motivos habidos para tal acción. Entendemos con toda sinceridad que la insistencia del Presidente de la Unión más bien tiende a obstaculizar la operación de la Empresa que a ayudar a resolver los problemas de la misma.

De continuar entendiendo el Presidente de la Unión, Capítulo de Oficinistas, que la Compañía viene violando el Convenio, dicha violación se ha paralizado con la terminación del trabajo de la señora Rosaura Irizarry y la Sra. Margarita Rosado Fuentes."

El 22 de abril, la querellante envió un telegrama a la querellada en el que le informó que no estaba de acuerdo con la decisión tomada en el caso de la "empleada", solicitando la designación del quinto miembro del Comité de Quejas y Agravios, conforme el Artículo XX del convenio colectivo. 12/

El 9 de mayo, la querellante envió otra carta al Gerente de Personal en la cual le indicó que no se había recibido contestación a su carta del 6 de abril. 13/

No obstante lo expresado por Vélez, su carta del 6 de abril, había sido contestada por Pérez Sosa.

El 27 de mayo, Pérez Sosa envió otra carta a Vélez Mangual en contestación a la del día 9, a la cual aludimos en el párrafo precedente. 14/ Pérez hizo referencia a su carta del 13 de abril, le reiteró que entendía que la querellada no estaba violando los términos del convenio colectivo; que de haber estado violando el contrato colectivo en el caso de la "empleada", la violación había cesado ya que dicha empleada había terminado su trabajo con la compañía y que el 31 de marzo la querellada le había comunicado a la "empleada" que sus servicios no serían necesarios a partir del 15 de abril. Más adelante expresó:

"Queremos en este momento indicarle que, según el Artículo XVII, del convenio colectivo vigente, cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá elevar querrela por conducto de sus representantes oficiales ante el Comité de Quejas y Agravios para su consideración y resolución; disponiéndose, que toda querrela deberá radicarse por escrito ante el expresado Comité durante los diez (10) días siguientes a la ocurrencia de los hechos que motiven la querrela, con excepción del caso de despido, que será durante los cinco (5) días

12/ Exhibit Conjunto Núm. 8 (estipulado)

13/ Exhibit Conjunto Núm. 9 (estipulado)

14/ Exhibit Conjunto Núm. 10 (estipulado)

siguientes al despido. De tener validez la querrela presentada por ustedes, ésta debió haberse radicado no más tarde de los cinco (5) días siguientes al despido de la Sra. Rosado, o si no se refiere al despido de ella, no más tarde de diez (10) días de la ocurrencia de los hechos que motiven la querrela, que podríamos entender sería su alegación de que la Compañía estaba violando el convenio colectivo.

Entendemos que de existir la violación indicada por la Unión, ya la Compañía tomó las medidas correctivas que se requerían y si por el contrario la Unión considera que esto no ha sido así, la Unión no estableció la querrela dentro del tiempo reglamentario provisto por el convenio.

Por los motivos antes indicados, lamentamos informarle que la Empresa no va a citar al Comité de Quejas y Agravios para que ventile la querrela indicada."

Esta carta fue contestada cinco (5) días más tarde, el 3 de junio, por el señor Vélez 15/ y en ella dijo lo siguiente:

"Pasamos a informarle que recibimos su carta del 27 de mayo de 1977, haciendo referencia a nuestra solicitud de un Quinto Miembro para entender en la querrela levantada por la Unión en el caso de la compañera MARGARITA ROSADO FUENTES.

Me sorprende, sobremanera, las expresiones de los tres últimos párrafos de su carta, donde señala que la Confederación Laborista de Puerto Rico no sometió la querrela dentro del tiempo que considera nuestro Convenio Colectivo en vigor.

Reza en nuestro poder un telegrama enviado a ustedes el 22 de abril de 1977, donde solicitábamos la petición, como se acostumbra de parte de ustedes para que asignara un Quinto Miembro en este caso.

El planteamiento de la querrela se hizo dentro del tiempo que estipula el convenio, porque la solicitud fue hecha dentro de los siete (7) días; y el Convenio nos dá hasta un máximo de diez (10) días para la radicación de la querrela.

Como usted podrá notar, no estamos planteando la separación del trabajo de la compañera, y sí, sus derechos establecidos por el Convenio Colectivo en vigor.

Debido a que hemos hecho la petición dentro del tiempo requerido; le exigimos se convoque al Quinto Miembro para ventilar el caso, dando por reunido al Comité de Quejas y Agravios entre las partes."

El 7 de junio, Pérez Sosa reiteró su posición en cuanto al término con que contaba la "empleada" o la querellante para radicar una queja, 16/ en una carta enviada y recibida por la Confederación Laborista de Puerto Rico:

15/ Exhibit Conjunto Núm. 11 (estipulado)

16/ Exhibit Conjunto Núm. 12 (estipulado)

"Hemos leído cuidadosamente su carta relacionada con el caso de la Sra. Margarita Rosado Fuentes y diferimos de la Confederación Laborista al indicar que sólo han transcurrido siete días de lo provisto en el convenio colectivo para la radicación de la querrela.

Deseamos comunicarle que la fecha en que la Sra. Rosado fuera notificada de su cesación en el empleo a tiempo parcial que tenía con la Compañía fue el día 31 de marzo de 1977. Es ésta la fecha que indica la ocurrencia de los hechos que podían motivar la querrela que ella, o ustedes en representación de ella, podían radicar ante el Comité de Quejas y Agravios.

Por los motivos arriba indicados volvemos a indicarle que la Administración de la Empresa no habrá de citar al Comité de Quejas y Agravios."

El 30 de junio la querellante radicó un cargo en esta Junta alegando violación de convenio colectivo por parte de la querellada.

El 13 de julio la querellante envió una carta a la querellada. 17/ Esta lee como sigue:

"La presente es para informarle que la Compañía sigue violentando el Convenio Colectivo firmado entre las partes, cuando tiene fuera de empleo a la Sra. Margarita Rosado Fuentes.

La señora antes mencionada trabajó para la Compañía por espacio de seis (6) meses, y de acuerdo con nuestro convenio, los empleados son declarados empleados regulares de la compañía al trabajar tres (3) meses con la misma.

La violación consiste en que en la actualidad se tiene un personal que no es de la unidad contratante, haciendo vacaciones y trabajos que corresponden a empleados unionados.

Le solicitamos que suspendan esta práctica ilícita de trabajo y retornen a la compañera Margarita a hacer las vacaciones pendientes que tenga la compañía; y de tener necesidad de emplear regularmente a un empleado, ella mantiene su condición preferencial de acuerdo con el Convenio Colectivo."

ANÁLISIS

La alegación esencial es al efecto de que la querellada no venía obligada a arbitrar según el procedimiento que establecía el Artículo XX del convenio colectivo, el caso de la

17/ Exhibit Conjunto Núm. 13 (estipulado)

"empleada" Margarita Rosado Fuentes, por ser ésta una empleada temporera y en consecuencia no estaba protegida por el convenio colectivo. La querellada alega, además, que el despido no era arbitrable.

La evidencia ofrecida circunscribe la controversia a determinar si aplicaba o no el convenio con referencia a la empleada. 18/ Por lo tanto, consideramos únicamente la arbitrabilidad o no de la "aplicación" del convenio. De resolverse en la afirmativa, correspondería al Comité de Quejas y Agravios decidir el caso en sus méritos.

El Artículo XX, Sección 1, establece entre otras cosas lo siguiente:

"Habrá un Comité de Quejas y Agravios compuesto de cinco personas; (2) designadas por LA UNION, (2) designadas por LA COMPAÑIA, y la quinta que será un funcionario del Departamento del Trabajo designado por el Secretario del Trabajo. Este Comité recibirá y resolverá por mayoría cualquier queja, disputa o controversia que pueda surgir entre las partes contratantes en este Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo..."

Esta disposición garantiza a las partes un foro para resolver cualquier controversia. Es suficientemente amplia como para resolver las controversias sobre la aplicación del convenio colectivo. La querellada viene obligada a someter la queja sobre la "aplicación", conforme al Artículo XX, Sección 1 del convenio colectivo.

El convenio establece unos términos en cuanto a la radicación por escrito de la querrela. Habría que considerar si ésta se radicó o no "dentro de los diez días siguientes a la ocurrencia de los hechos", descartando el término de cinco días por tratarse de situaciones de despido, que no aplica en este caso.

La cuestión procesal en cuanto al cumplimiento o no del término de radicación por parte de la querellante, esto es, la

18/ A los fines de determinar los derechos aplicables bajo el mismo.

llamada "arbitrabilidad procesal", debe ser resuelta conjuntamente con el caso en sus méritos por el Comité de Quejas y Agravios que actúa como árbitro, siendo sus decisiones finales y ejecutorias. 19/

Sobre este particular se expresó el Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso de John Wiley & Sons, Inc. vs. Livinston: 20/

"... Once it is determined, as we have, that the parties are obligated to submit the subject matter of a dispute to arbitration, 'procedural' questions which grow out of the dispute and bear on its final disposition should be left to the arbitrator..."

Como cuestión de realidad, los aspectos procesales están íntimamente ligados con los méritos del caso y a veces depende de éstos para ser resueltos. En opinión del Tribunal en Wiley, supra:

"...It would be a curious rule which required that intertwined issues of 'substance' and 'procedure' growing out of a single dispute and raising the same questions on the same facts had to be carved up between two different forums, one deciding after the other. Neither logic nor considerations of policy compel such a result..."

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Cervecería India, Inc. es un "patrono" según el significado del término en el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley.

II.- La Organización Obrera:

La Unión de Empleados, Capítulo de Oficinistas de la Cervecería India, Inc., afiliada a la Confederación Laborista de Puerto Rico, es una organización obrera dentro del significado de la frase en el Artículo 2, Inciso (10) de la Ley.

19/ Siempre y cuando sean conforme a derecho. Artículo XX Sección 6 del Convenio Colectivo.

20/ 376 U.S. 543

III.- La Práctica Ilícita:

Al no someter al Comité de Quejas la controversia sobre si el convenio colectivo aplicaba a la "empleada" la querellada violó el Artículo XX de dicho contrato. Por lo tanto, incurrió en la práctica ilícita de trabajo de violación de convenio colectivo según se define en el Artículo 8, Sección (1), Inciso (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 Cervecería India, Inc., sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) Violar los términos del convenio colectivo vigente con la querellante y/o cualquier otra organización obrera en sus disposiciones sobre quejas y agravios.

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

a) Convocar al Comité de Quejas y Agravios incluyendo al Quinto Miembro del Departamento del Trabajo dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a partir de la notificación de esta Orden.

b) Someter al Comité de Quejas y Agravios la controversia sobre si el convenio colectivo aplicaba o no a la Sra. Margarita Rosado Fuentes y la cuestión procesal si se cumplió o no con el término de radicación de la querrela y que determine qué derechos, si algunos, tenía la Sra. Margarita Rosado bajo el convenio colectivo.

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

d) 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 16 de octubre 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, NOSOTROS, Cervecería India, Inc., notificamos a todos nuestros empleados que:

En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo vigente que suscribimos con la Unión de Empleados, Capítulo de Oficinistas de la Cervecería India, Inc., afiliada a la Confederación Laborista de Puerto Rico, especialmente en sus disposiciones sobre quejas y agravios contenidas en el Artículo XX de dicho convenio.

Convocaremos al Comité de Quejas y Agravios incluyendo al quinto Miembro del Departamento del Trabajo dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a partir de la notificación de la Decisión y Orden de la Junta.

Someteremos al Comité de Quejas y Agravios la controversia sobre si el convenio colectivo aplicaba o no a la Sra. Margarita Rosado Fuentes, y la cuestión procesal si se cumplió o no con el término de radicación de la querrela para que dicho Comité determine qué derechos, si algunos, tenía la Sra. Margarita Rosado bajo el convenio colectivo.

CERVECERIA INDIA, INC.

Por: _____

(Nombre y Título)

Fecha: _____

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