

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

EN EL CASO DE:

CERVECERIA CORONA, INC.

- y -

UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
ADMINISTRATIVOS Y/O UNION
BOILERMAKERS

CASO NUM. CA-5627

D-772

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

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

Sr. Luis A. Ghigliotti
Sr. Etienne Fuentes
Lcdo. José E. Salichs
Por la Unión

Lcdo. R. Rodríguez Lebrón
Sr. José L. Torres
Por el Patrono

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo 1/ radicado el 8 de diciembre de 1976, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 16 de junio de 1977. 2/ En ésta se alega sustancialmente que la Cervecería Corona, Inc. en adelante denominada la querrellada, se dedica a administrar una cervecería y en su funcionamiento de negocio utiliza empleados; que la Unión Boilermakers, en adelante denominada la querellante, es una entidad que se dedica a representar empleados a los fines de la contratación colectiva; que en o desde el 24 de julio de 1976, y en adelante, la querrellada violó el convenio colectivo vigente con la querellante en su Artículo XIII (Quejas y Agravios) al negarse a arbitrar, de buena fe, el despido del empleado Luis A. Ghigliotti

1/ Escrito A

2/ Escrito B

ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico; que de los hechos anteriormente expuestos surge que la querellada ha incurrido y está incurriendo en unas prácticas ilícitas del trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f), de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Copias del cargo, la querrela y el aviso de audiencia fueron notificados a la querellada. 3/ El 28 de junio de 1977, compareció la querellada mediante "Moción de Prórroga y de Transferencia de Vista" solicitando que se dejara sin efecto el señalamiento de audiencia para el día 3 de agosto, y que se le concediera un término adicional para radicar su contestación a la querrela. 4/ Mediante Resolución del 6 de julio de 1977, el Presidente de la Junta concedió lo solicitado y señaló el 19 de agosto para ventilar el caso. 5/

El 13 de julio de 1977, la querellada radicó su Contestación a la Querrela, 6/ admitiendo que administra una Cervecería, que utiliza empleados y que la querellante es una organización que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva. Negó los párrafos restantes de la querrela. Como defensas afirmativas la querellada alegó, que el empleado Luis A. Ghigliotti ha incurrido en incuria en el trámite de su agravio contra la querellada; que el referido empleado ni la querellante, quien lo representa, han agotado a cabalidad los remedios provistos en el convenio colectivo, en particular y específicamente el procedimiento de arbitraje; que la querellada ha cumplido a cabalidad con las disposiciones del convenio atinentes a la cláusula de arbitraje, y ha sido la querellante y el susidicho empleado los que se han negado a arbitrar el despido de éste.

La audiencia se llevó a cabo el 19 de agosto de 1977, en el Salón de la Asamblea Municipal, Casa Alcaldía de Ponce,

3/ Escritos "E" y "E-1"
4/ Escritos F
5/ Escritos G
6/ Escrito I

ante el Oficial Examinador, Juan Antonio Navarro, quien fuera designado por el Presidente de la Junta.

En sus excepciones al Informe del Oficial Examinador, la querellada cuestiona las determinaciones de derecho que llevaron al Oficial Examinador a concluir que la querellada violó el Artículo XIII, Sección 4, del convenio colectivo incurriendo en una práctica ilícita del trabajo a tenor con el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley, consistente en negarse a someter los méritos del despido ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico el 24 de junio de 1976.

Esta Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante la audiencia y las confirma al no encontrar que se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Después de considerar el Informe del Oficial Examinador, las excepciones a dicho Informe y los documentos que forman el expediente del caso, la Junta lo adopta con ciertas modificaciones.

CONCLUSIONES DE HECHO

El Patrono:

La Cervecería Corona, Inc., administra una cervecería y en tales funciones utiliza empleados. 7/

La Unión:

La Unión Independiente de Empleados Administrativos y/o Unión Boilermakers es una organización obrera que representa a los empleados administrativos y/o de oficina de la querellada a los fines de la negociación colectiva. 8/

7/ La primera alegación fue expresamente admitida en la Contestación (Escrito "I")

8/ La segunda alegación fue expresamente admitida en la Contestación (Escrito "I")

El Convenio Colectivo:

La querellada y la querellante negociaron un convenio vigente desde el 1 de marzo de 1973 hasta el 31 de agosto de 1975, 9/ el cual cubría al Sr. Luis A. Ghigliotti. 10/

El Artículo XIII establece una cláusula sobre "Quejas y Agravios", 11/ en los siguientes términos:

"ARTICULO XIII - QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- Se entenderá por queja ó agravio cualquier disputa, queja, controversia, reclamación, agravio ó divergencia que surja entre las partes contratantes con relación a la interpretación, aplicación ó cumplimiento de este convenio, incluyendo controversias sobre salarios, comisiones, compensación ó sobre cualquier otro derecho o beneficio de naturaleza económica o de otra índole y toda controversia que envuelva el cambio de status, la suspensión o despido de un miembro de la Unidad Contratante.

Sección 2- Se constituirá un Comité de Quejas y Agravios para resolver las disputas, quejas, etc. según se han definido en la sección primera anterior. Dicho comité estará constituido por tres (3) miembros representando a la Unión y tres (3) miembros representando a la Compañía.

Sección 3- Cualquier queja o agravio será tramitada mediante el siguiente procedimiento:

A.- El delegado de la Unión y el Supervisor de Ventas en cada grupo de ventas entenderán originalmente en toda querella y tendrán facultad para investigar los hechos que motiven la misma. Las querellas serán ventiladas los viernes, a menos que la misma envuelva suspensión de empleo ó despido, en cuyo caso ambas partes se pondrán de acuerdo para ver el caso a más tardar veinticuatro (24) horas de tomada la acción. Los acuerdos firmados por ambas partes se archivarán en el expediente del empleado.

B.- La parte que se considere agraviada deberá radicar por escrito a través de la Unión, de su representante oficial ó por derecho propio, la querella ante la administración de la Compañía. La querella deberá ser radicada dentro del término de siete (7) días de ocurridos los hechos que motivan la misma.

- 9/ Exhibit I por estipulación
10/ Fue admitido por la querellada. Véase T.O.
11/ Esta disposición contractual también está incluida en el convenio colectivo vigente entre las partes desde el 1 de septiembre de 1975 hasta el 31 de agosto de 1978 (Exhibit 2 por estipulación). En éste era el Artículo X.

C.- El Delegado General tendrá facultad para investigar las querellas que le hayan sido referidas por lo que deberá notificar al Supervisor de su gestión a tales efectos.

D.- La Administración remitirá a la consideración del Comité de Quejas y Agravios toda querella que no haya podido solucionarse dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas después de recibida la misma.

E.- El Comité de Quejas y Agravios deberá considerar dicha querella en la próxima reunión ordinaria mensual. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando las querellas presentadas así lo ameriten.

F.- El Comité de Quejas y Agravios deberá resolver toda querella bajo su consideración dentro del término de siete (7) días siguientes a la celebración de las vistas que fueren necesarias.

G.- Tanto la parte querellante como la parte querellada tendrán derecho a comparecer ante el Comité de Quejas y Agravios ó ante el árbitro asistidos de su representante ó de su abogado y de los testigos que hayan sido previamente citados por el Comité ó por el árbitro.

H.- El Comité tendrá facultades para citar testigos y obtener la evidencia que sea pertinente al caso para la mejor solución de la querella ó controversia presentada.

I.- Ni el agraviado ni el agraviante podrán ser miembros del Comité que habrá de resolver sobre los méritos de la querella ó controversia.

J.- Ningún miembro del Comité tendrá derecho a delegar su voto, ni tampoco tendrá derecho al voto cualquier miembro que no haya estado presente en las audiencias que haya celebrado el Comité.

K.- En caso de ausencia de uno ó más miembros del Comité, sus puestos serán cubiertos por los miembros sustitutos que sean designados por las partes.

L.- Dentro de los tres (3) días siguientes a la audiencia final, el Comité de Quejas y Agravios levantará un acta de los acuerdos tomados, de los hechos ocurridos y de las actuaciones llevadas a efecto. El Acta deberá ser firmada por los miembros del Comité.

M.- Las audiencias que se lleven a efecto dentro del procedimiento de quejas y agravios se celebrarán en el lugar que acuerden ambas partes. Las partes se obligan a guardarse el mutuo respeto y consideración.

N.- La resolución del Comité de Quejas y Agravios será final y obligatoria para ambas partes.

Sección 4- En caso de que el Comité de Quejas y Agravios no pudiese lograr un acuerdo satisfactorio a la querrela presentada, las partes podrán someter el caso a arbitraje. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro privado por mutuo acuerdo pagando cada una el cincuenta (50) por ciento de los gastos en que se incurran. También podrán las partes someter cualquier caso o controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 5- Las partes se obligan a someter al árbitro todos los documentos relevantes a la materia que por ley y por convenio vengan obligados a llevar y mantener. Se dará el tiempo necesario para prestar su testimonio a toda persona que se cite como testigo en la querrela o controversia.

Sección 6- El árbitro decidirá el caso o controversia así como cualquier instancia de la misma teniendo en consideración el presente convenio colectivo, la ley laboral y sus doctrinas vigentes. El término que el árbitro tendrá para resolver el caso o controversia no excederá de quince (15) días.

Sección 7- La Compañía y la Unión convienen en acatar el laudo rendido por el árbitro, ya sea éste uno privado o designado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

Sección 8- En aquellos casos en que el Comité de Quejas y Agravios o el árbitro asignado resuelva que el empleado agraviado ha sido suspendido o despedido sin causa justificada por la compañía, éste tendrá facultad para ordenar la reposición del empleado con paga retroactiva al momento en que fue separado de su empleo. También podrá ordenar el pago retroactivo o prospectivo de cualquier diferencial de salario y/o proveer otros beneficios a que el empleado agraviado tenga derecho de acuerdo con los términos de este convenio. El Comité o árbitro podrá modificar la pena o medida disciplinaria impuesta por la Compañía de acuerdo con los hechos del caso.

Sección 9- Los representantes locales de ambas partes o el empleado agraviado no podrán abandonar su trabajo o recurrir personalmente ante el Comité de Quejas y Agravios sin la previa autorización de éste.

Sección 10- ..."

El Sr. Luis A. Ghigliotti,

El Sr. Ghigliotti fué empleado 12/ de la Cervecería Corona, Inc. desde el 1961 hasta el 29 de octubre de 1974, fecha en que fuera despedido. 13/

12/ Véase T.O. La querrellada admitió que el Sr. Ghigliotti fué empleado-vendedor suyo.

13/ Véase T.O.

El arbitraje del caso de Luis A. Ghigliotti

El 5 de noviembre de 1975, comparecieron ante el árbitro Lorenzo H. Cruz del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, el Lic. Rafael Rodríguez Lebrón, los Sres. José L. Torres y James A. Stuart Jr., en representación de la querellada, y el Lic. José E. Salichs, los Sres. Ettiienne Fuentes, Alberto Maldonado y José C. Alvarez, en representación de la querellante. Las partes sometieron al señor Cruz el siguiente acuerdo de sumisión:

"Determinar si el despido del Sr. Luis A. Ghigliotti dispuesto por la Compañía el día 29 de octubre de 1974 es o no arbitrable."

Ambas partes presentaron evidencia oral y documental, quedando el caso sometido el 13 de enero de 1976. El 17 de febrero de 1976, el árbitro Cruz rindió un Laudo en el Caso Núm. A-66-7, Sobre-Arbitrabilidad relacionado con el despido de Luis A. Ghigliotti.

El árbitro concluyó lo siguiente:

- 1) Que la parte agraviada radicó por escrito la querrela a través de la Unión ante la Compañía, dentro del término de siete días de ocurridos los hechos que motivaron la misma. Cumplió así con lo dispuesto en el Inciso A, Sección 3, del Artículo XIII del convenio.
- 2) La Unión se vio impedida de elevar el caso al Comité de Quejas y Agravios con prontitud, debido a la forma en que los representantes autorizados de la Compañía actuaron.
- 3) De haberlo hecho, es decir, si hubiese elevado el asunto al Comité, su proceder hubiese resultado en un acto inútil. Allí actuaba principalmente, en representación de la Compañía, el Director de Relaciones Industriales, quien según la prueba, había ordenado el despido del querellante. Dicho Director hubiese sido juez y parte en esa etapa del procedimiento.
- 4) Que ni la Unión ni la Compañía cumplieron a cabalidad con sus obligaciones bajo el convenio, en lo que a la tramitación del caso se refiere en los pasos que preceden al arbitraje, razón por la cual la Compañía está impedida de cuestionar con éxito la arbitrabilidad de la querrela."

Como consecuencia, determinó que la controversia sobre el despido era arbitrable por lo cual procedía que se viera el mismo en sus méritos. 14/

El 5 de marzo de 1976, la unión solicitó del Negociado de Conciliación y Arbitraje la designación de un árbitro que entendiera en el caso del señor Ghigliotti. El 12 de marzo, el árbitro Sr. Lorenzo H. Cruz, envió una comunicación a las partes señalando la vista para el 22 de abril. Ese día el Gerente de Personal de la querellada envió un telegrama al señor Cruz solicitando la suspensión de la vista para una fecha posterior. El 6 de mayo, el Gerente de Personal de la querellada envió una comunicación al árbitro solicitando que la vista se celebrara en el mes de junio. El 14 de mayo, el árbitro notificó a las partes que la vista se llevaría a cabo el 24 de junio de 1976.

El 24 de junio, comparecieron ante el árbitro Lorenzo H. Cruz del referido Negociado, el Lcdo. Rafael Rodríguez Lebrón y el Sr. José L. Torres, en representación de la querellada, el Lcdo. José E. Salich y los Sres. Ettienne Fuentes, Adalberto Maldonado Torres y José Carlos Alvarez Torres, en representación de la unión. Antes de iniciarse la vista el Lcdo. Rodríguez Lebrón informó que no se proponía someter en sus méritos el caso al árbitro Cruz, ya que habría de acogerse al derecho que establecía el Artículo XIII, Sección 4 del convenio colectivo, suministrando a la querellante una lista de ocho árbitros privados con el propósito de que la unión seleccionara uno de ellos. La querellante se negó alegando que interesaba que Lorenzo H. Cruz fuese el árbitro que debía resolver la querella. Argumentó que la unión no venía obligada a someter el agravio a un árbitro privado por entender que éste era de naturaleza voluntaria sorprendiéndose del planteamiento tardío formulado por la querellada.

El árbitro Cruz procedió a inhibirse en el caso y recomendó que se seleccionase a otro de los árbitros del Negociado. La querellada insistió en que la querellante debía seleccionar un árbitro privado.

El 25 de junio de 1976, el árbitro Cruz suscribió una Resolución en la cual informó a las partes que: "Nos inhibimos en cuanto a entender en los méritos del despido del Sr. Luis A. Ghigliotti," por entender que de acuerdo con el Artículo XIII, Sección 4 del convenio la querellada tenía la opción para solicitar el arbitraje privado. 15/
El negocio de la querellada:

La querellada es una empresa dedicada a la manufactura de cerveza y malta. Tiene un volumen de ventas anuales que sobrepasa los diez millones de dólares y compra artículos en los Estados Unidos continentales por un valor de ciento cincuenta mil dólares anuales. La querellada exporta sus productos a los Estados Unidos continentales e Islas Vírgenes. 16/

ANALISIS

Jurisdicción de la Junta:

La querellada alega que la Junta de Relaciones del Trabajo carece de jurisdicción para entender en el caso por tratarse de una industria envuelta en el comercio interestatal y que por lo tanto estaría cubierta por la jurisdicción federal. No estamos de acuerdo. En el caso de Junta de Relaciones del Trabajo vs. ILA 17/ se resolvió este planteamiento. La Junta asume jurisdicción primaria en aquellos casos de violación al Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley, aún cuando la parte querellada se encuentre envuelta en el comercio interestatal. 18/

15/ Exhibit 3 de la Junta. Exhibit 2 del Patrono.

16/ Véase T.O., declaración del señor Torres, testigo de la querellada.

17/ 73 DPR 616 (1952) P. R. Telephone Co. vs. Junta (1962)
86 DPR 382, a la pág. 394 (1962)

18/ 29 LPRA, Sección 69 (1) (f)

En el caso de Volkswagen vs. Junta 19/ se resolvió que procedía el traslado de la Junta al Tribunal de Distrito Federal de una querrela en que se le imputa a un patrono envuelto en el comercio interestatal la comisión de una práctica ilícita de trabajo consistente en violación de convenio colectivo. 20/ Se resolvió que el trámite administrativo de la Junta con relación a una práctica ilícita del trabajo es igual a la acción cubierta por la Sección 301 de la Ley Taft Hartley. 21/ Toda vez que la parte querrellada tenía el derecho a que su caso se ventilara en un foro federal se concluyó que procedía el traslado. La Junta tiene jurisdicción concurrente con el Tribunal de Distrito Federal y por lo tanto, viene obligada a aplicar el derecho sustantivo federal si la parte querrellada no ejerce su opción de trasladar el caso a dicho foro.

La disposición contractual en controversia es la siguiente:

"ARTICULO XIII-QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- Se entenderá por queja ó agravo cualquier disputa, queja, controversia, reclamación, agravo ó divergencia que surja entre las partes contratantes con relación a la interpretación, aplicación ó cumplimiento de este convenio, incluyendo controversias sobre salarios, comisiones, compensación, ó sobre cualquier otro derecho o beneficio de naturaleza económica o de otra índole, y toda controversia que envuelva el cambio de status, la suspensión ó despido de un miembro de la unidad contratante.

Sección 2- Se constituirá un Comité de Quejas y Agravios para resolver las disputas, quejas, etc. según se han definido en la sección primera anterior. Dicho comité estará constituido por tres (3) miembros representando a la Unión y tres (3) miembros representando a la Compañía.

Sección 3- Cualquier queja o agravo será tramitada mediante el siguiente procedimiento:

..."

19/ Volkswagen de Puerto Rico, Inc. vs. Puerto Rico Labor Relations Board (1972) 454 F2d 38; 79 LRRM 2246

20/ 29 LPRA Sec. 69 (1)(f)

21/ 29 USCA Sección 185

Para determinar si se sometía o no el despido del señor Ghigliotti al procedimiento de arbitraje era necesario resolver primero la arbitrabilidad del mismo. La querellada alegó que dicha controversia no era arbitrable, toda vez que la querellante no había radicado la querrela ante el Comité de Quejas y Agravios dentro del período dispuesto en el Artículo XIII, Sección 3, Inciso (b) del convenio.

Esta controversia 'procesal' fue sometida al árbitro público. La misma fue aceptada por la querellada luego de que la Unión escogiera la alternativa provista en la Sección 4 del Artículo XIII del convenio. En su Laudo, el árbitro concluyó que el despido del señor Ghigliotti era arbitrable y que debía verse el caso en sus méritos.

La Sección 4 del Artículo XIII del convenio colectivo establece un mecanismo para la solución de las querellas o controversias. Como primera alternativa dispone la selección de un árbitro privado por 'mutuo acuerdo' de las partes. Como segunda alternativa dispone que también puede someterse la controversia ante un árbitro público. -En el Memorando de Excepciones, la parte querellada insiste en que esta cláusula no está sujeta a interpretación. Sin embargo, la Junta entiende que la forma en que está fraseada la cláusula se presta a confusión, ya que no es específica en cuanto al hecho de cuándo es que las partes pueden someter el caso ante un árbitro público. Existen dudas sobre cuándo es que las partes pueden acudir ante un árbitro público si no han llegado a un acuerdo en la selección de un árbitro privado, o como en este caso, cuando en primera instancia, ninguna de las partes solicitó la designación de un árbitro privado. Es regla de hermeneútica que cuando los tribunales, y en este caso la Junta, se confrontan con cláusulas ambiguas como la presente, debe adoptarse una interpretación equitativa. 22/

22/ Teamster Local Union 688 vs. Crown Cork & Seal Co. Inc. 488 F2d 738, 742 (CA 8, 1973).

Entendemos que existen dudas sobre el hecho de cuándo es que las partes podrán acudir ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje para la designación de un árbitro público. Donde no existe duda alguna es en cuanto a que la cláusula de referencia no establece un fraccionamiento de las controversias para que una parte sea resuelta por un árbitro privado y la otra parte por un árbitro público.

Una vez que un procedimiento como el presente, se inicie ante un árbitro público, debe completarse el ciclo hasta que éste emita su laudo. No se cumple el propósito de la Ley cuando se intenta fraccionar una controversia para que un árbitro decida primero la arbitrabilidad de la misma y luego otro árbitro privado resuelva la controversia en sus méritos. Ese procedimiento retrasaría la aplicación de la justicia y viciaría la vindicación de los derechos de los trabajadores.

Cuando la unión escogió la segunda alternativa dispuesta en el convenio en el Artículo XIII, Sección 4, era el momento oportuno, para que la querellada presentara sus objeciones e hiciera valer sus derechos contractuales en la selección de un árbitro privado. Si la unión se hubiera negado en ese momento, sería ésta y no la querellada la que estaría violando el convenio. La realidad fue todo lo contrario. Se produjo un acuerdo entre las partes para la selección del árbitro público. Sin embargo, ante la exigencia patronal se fragmentó la controversia solicitándole al árbitro que en primera instancia resolviera la arbitrabilidad de la controversia. En su laudo el árbitro concluyó que la controversia era arbitrable. Luego citó a las partes para entrar a considerar los méritos del caso. Fue en ese momento cuando el patrono exigió que se designara un árbitro privado y sometió una lista de ocho candidatos.

Concederle a la querellada el derecho a interrumpir el procedimiento de arbitraje una vez iniciado éste ante un árbitro público para que se sometiera el mismo ante un árbitro privado, equivaldría a contravenir las más sanas normas de justicia y equidad.

Resulta prudente comentar lo expresado por el Arbitro Lorenzo H. Cruz en la Resolución emitida el 25 de junio de 1976 y sometida como Exhibit 3 de la Junta. En dicha Resolución el árbitro resolvió, que aunque la Compañía no había solicitado un árbitro privado con anterioridad a la celebración de la vista en sus méritos, nada impedía que lo hiciese en ese entonces, pero que la aceptación de la unión a lo propuesto por la Compañía era indispensable.

Es principio general en derecho laboral que los laudos que emita un árbitro son finales, firmes e inapelables, a menos que adolezcan de algunos de los vicios que se señalan en el caso de J.R.T. vs. New York and P.R. Steamship Co., 69 DPR 782 (1949). Este principio no aplica a las resoluciones que el árbitro pueda emitir. Estas no obligan a la Junta a adoptarlas como concluyentes de lo que en ellas se resuelva, siendo a lo sumo fuerza persuasiva a tomarse en consideración en la decisión final del caso. A pesar de haber el árbitro concluido que la parte querellada tenía derecho a solicitar un árbitro privado en esta segunda vista de arbitraje, entendemos que Cervecería Corona, Inc. estaba impedida de requerir que se sometiera la controversia en sus méritos a un árbitro privado.

Con esta decisión no estamos indicando que el árbitro, Lorenzo H. Cruz es el único que debe resolver la controversia en sus méritos, sino que las partes vienen obligadas a someter la controversia ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, y no ante un árbitro privado.

Derecho Federal

Nuestra Decisión y Orden es consistente con el derecho sustantivo federal.

La Defensa de Incuria

El cargo que originó este caso fue radicado el 8 de diciembre de 1976. Desde el 24 de junio de 1976, fecha en que ocurrió la negativa a arbitrar de la querellada, hasta la fecha de radicación del cargo transcurrieron poco más de cinco meses. No creemos que esta demora sea irrazonable para levantar la alegación de incuria, si consideramos el estado de confusión creado por la pretensión patronal al exigir árbitro privado en esa etapa del procedimiento conjuntamente con la resolución emitida el 25 de junio de 1976 por el árbitro Lorenzo H. Cruz.

Conclusiones de Derecho

I. El Patrono:

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

II. La Organización Obrera:

La Unión Independiente de Empleados Administrativos y/o Unión Boilermakers es una "organización obrera", en el significado de la frase en el Artículo 2, Inciso 10 de la Ley

III. La Práctica Ilícita

Al rehusar someter la "queja sobre despido" al árbitro Lorenzo H. Cruz y/o cualquier otro árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, el 24 de junio de 1976, la querellada violó el Artículo XIII, Sección 4^a del convenio colectivo vigente con la querellante, incurriendo en una práctica ilícita del trabajo, según la definición de la frase en el Artículo 8, Sección I, Inciso "f" de la Ley.

Considerando 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) 29 LPRA 70 (1) (B) de la Ley, la Junta expide la siguiente

Ó R D E N

A la querellada, Cervecería Corona, Inc., sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores a:

1. Cesar y Desistir

De violar los términos del convenio colectivo firmado con la Unión de Empleados Administrativos y de Oficinas y/o Unión Boilermakers en sus disposiciones sobre arbitraje.

La Cervecería Corona, Inc. deberá desistir de continuar demandando que el caso se vea en sus méritos ante un árbitro privado, ya que la arbitrabilidad de la controversia fue resuelta por un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

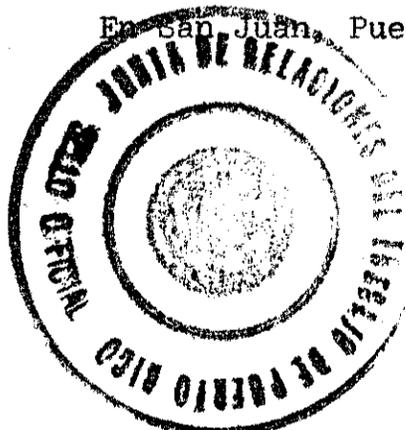
2. Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:

a) Someter la controversia del despido del Sr. Luis A. Ghigliotti ante uno de los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

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 esta Decisión y Orden las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de septiembre de 1978.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado

El Lic. Francisco Irlanda, Miembro Asociado de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, por ser abogado del Sr. Luis A. Ghigliotti en un caso ante el Fondo del Seguro del Estado de Puerto Rico y la Comisión Industrial, se inhibió de participar en este caso.

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado

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 Corona, Inc., NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo firmado con la Unión Independiente de Empleados Administrativos y/o Union Boilermakers en sus disposiciones sobre Arbitraje.

Someteremos la controversia del despido del Sr. Luis Ghigliotti a uno de los Arbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico

CERVECERIA CORONA, INC.

Por: _____
Nombre y Título

Fecha: _____

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un periodo 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.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905

EN EL CASO DE:

CERVECERIA CORONA, INC.

- y -

UNION INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS
Y/O UNION BOILERMAKERS

CASO NUM. CA-5627

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

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

Sr. Luis A. Ghigliotti y Sr. Etienne Fuentes
Lic. José E. Salichs
Por la Unión

Lic. R. Rodríguez Lebrón
Sr. José L. Torres
Por el Patrono

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR.

Basado en un cargo 1/ radicado el 8 de diciembre de 1976, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 16 de junio de 1977. 2/ En ésta sustancialmente se alega que la Cervecería Corona, Inc. en adelante denominada la querellada, se dedica a operar una Cervecería y en tales operaciones de negocio utiliza empleados; que la Unión Independiente de Empleados Administrativos y/o Unión Boilermakers, en adelante denominada la querellante, es una entidad que se dedica a representar empleados a los fines

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

de la contratación colectiva; que en o desde el 24 de junio de 1976, y en adelante, la querellada violó el convenio colectivo vigente con la querellante en su Artículo XIII (Quejas y Agravios) al rehusar arbitrar, de buena fe, el despido del empleado Luis A. Ghigliotti ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico; que de los hechos anteriormente expuestos surge que la querellada ha incurrido y está incurriendo en práctica ilícita del trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso "f" de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Copia del cargo, querrelia y aviso de audiencia fueron notificados a la querellada. 3/ El 28 de junio de 1977, compareció la querellada mediante "Moción de Prórroga y de Transferencia de Vista" y solicitó que se dejara sin efecto el señalamiento de audiencia para el día 3 de agosto, y que se le concediera un término adicional para radicar su contestación a la querrelia. 4/ Mediante Resolución del 6 de julio de 1977, el Presidente de la Junta concedió lo solicitado y señaló el 19 de agosto como fecha en que habría de verse el caso. 5/

El 13 de julio de 1977, la querellada radicó su Contestación a la Querrelia. 6/ En ésta admitió que opera una Cervecería y que en tales operaciones utiliza empleados y que la

3/ Escritos "E" y E-1.

4/ Escrito F.

5/ Escrito G.

6/ Escrito I.

querellante es una organización que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva. Negó los párrafos restantes en la querrela. Como defensas afirmativas la querellada alegó que el empleado Luis A. Ghigliotti está incurso en incuria en el trámite de su agravio en contra de la querellada; que el referido empleado ni la querellante, quién lo representa, ha agotado a cabalidad los remedios provistos en el convenio colectivo entre la querellada y la querellante, quién es representante de los empleados comprendidos en la unidad a la cual perteneció dicho empleado, particular y específicamente el procedimiento de arbitraje, tal y como dispuesto en el convenio, falta de agotamiento del remedio que constituye un impedimento para el trámite ulterior de la querrela; que la querellada ha cumplido a cabalidad con las disposiciones del convenio pertinentes a arbitraje, y ha sido el referido empleado y la querellante que se han negado a arbitrar el despido de aquél, conforme a los términos del convenio colectivo.

La audiencia se llevó a cabo el 19 de agosto de 1977, en el Salón de la Asamblea Municipal, Casa Alcaldía, Ponce, ante quién suscribe, quién fuera designado por el Presidente de la Junta. 7/

A base de las alegaciones admitidas al contestar, de otras admisiones antes de iniciarse la audiencia y, de la evidencia ofrecida por ambas partes, emito las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

El Patrono:

La Cervecería Corona Inc. opera una cervecería y en tales operaciones de negocio utiliza empleados. 8/

7/ Escrito D.

8/ La primera alegación fue expresamente admitida en la Contestación (Escrito "I").

La Unión:

La Unión Independiente de Empleados Administrativos y/o Unión Boilermakers es una organización que representa a los empleados administrativos y/o de oficina de la querellada a los fines de la representación y negociación colectiva. 9/

El Convenio Colectivo:

La querellada y la querellante negociaron un convenio colectivo que estaría vigente desde el 1 de marzo de 1973 hasta el 31 de agosto de 1975. ^{10/} Este convenio cubría al Sr. Luis A. Ghigliotti, quien era representado por la querellante a los fines de la negociación colectiva. 11/

El Artículo XIII dispone sobre "Quejas y Agravios": 12/

"ARTICULO 13 - QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- Se entenderá por queja ó agravio cualquier disputa, queja, controversia, reclamación, agravio ó divergencia que surja entre las partes contratantes con relación a la interpretación, aplicación ó cumplimiento de este convenio, incluyendo controversias sobre salarios, comisiones, compensación, ó sobre cualquier otro derecho ó beneficio de naturaleza económica ó de otra índole, y toda controversia que envuelva el cambio de status, la suspensión ó despido de un miembro de la Unidad Contratante.

Sección 2- Se constituirá un Comité de Quejas y Agravios para resolver las disputas, quejas, etc. según se han definido en la sección primera anterior. Dicho comité estará constituido por tres (3) miembros representando a la Unión y tres (3) miembros representando a la Compañía.

Sección 3- Cualquier queja ó agravio será tramitada mediante el siguiente procedimiento:

A. El delegado de la Unión y el Supervisor de Ventas en cada grupo de ventas entenderán originalmente

9/ La segunda alegación fue expresamente admitida en la Contestación (Escrito "I").

10/ Exhibit 1 por estipulación.

11/ Fue admitido por la querellada; Véase T.O.

12/ Esta disposición contractual también está incluida en el convenio colectivo vigente entre las partes desde el 1 de septiembre de 1975 hasta el 31 de agosto de 1978 (Exhibit 2 por estipulación). En éste era el Artículo X.

en toda querrela y tendrán facultad para investigar los hechos que motiven la misma. Las querellas serán ventidadas los viernes, a menos que la misma envuelva suspensión de empleo ó despido, en cuyo caso ambas partes se pondrán de acuerdo para ver el caso a más tardar veinticuatro (24) horas de tomada la acción. Los acuerdos firmados por ambas partes se archivarán en el expediente del empleado.

B. La parte que se considere agraviada deberá radicar por escrito a través de la Unión, de su representante oficial ó por derecho propio, la querrela ante la administración de la Compañía. La querrela deberá ser radicada dentro del término de siete (7) días de ocurridos los hechos que motivan la misma.

C. El Delegado General tendrá facultad para investigar las querellas que le hayan sido referidas por lo que deberá notificar al Supervisor de su gestión a tales efectos.

D. La Administración remitirá a la consideración del Comité de Quejas y Agravios toda querrela que no haya podido solucionarse dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas después de recibida la misma.

E. El Comité de Quejas y Agravios deberá considerar dicha querrela en la próxima reunión ordinaria mensual. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando las querellas presentadas así lo ameriten.

F. El Comité de Quejas y Agravios deberá resolver toda querrela bajo su consideración dentro del término de siete (7) días siguientes a la celebración de las vistas que fueren necesarias.

G. Tanto la parte querellante como la parte querellada tendrán derecho a comparecer ante el Comité de Quejas y Agravios ó ante el árbitro asistidos de su representante ó de su abogado y de los testigos que hayan sido previamente citados por el Comité ó por el árbitro.

H. El Comité tendrá facultades para citar testigos y obtener la evidencia que sea pertinente al caso para la mejor solución de la querrela ó controversia presentada.

I. Ni el agraviado ni el agraviante podrán ser miembros del Comité que habrá de resolver sobre los méritos de la querrela ó controversia.

I. Ningún miembro del Comité tendrá derecho a delegar su voto, ni tampoco tendrá derecho al voto cualquier miembro que no haya estado presente en las audiencias que haya celebrado el Comité.

K. En caso de ausencia de uno ó más miembros del Comité, sus puestos serán cubiertos por los miembros sustitutos que sean designados por las partes.

L. Dentro de los tres (3) días siguientes a la audiencia final, el Comité de Quejas y Agravios levantará un acta de los acuerdos tomados, de los hechos ocurridos y de las actuaciones llevadas a efecto. El Acta deberá ser firmada por los miembros del Comité.

M. Las audiencias que se lleven a efecto dentro del procedimiento de quejas y agravios se celebrarán en el lugar que acuerden ambas partes. Las partes se obligan a guardarse el mutuo respeto y consideración.

N. La resolución del Comité de Quejas y Agravios será final y obligatoria para ambas partes.

Sección 4- En caso de que el Comité de Quejas y Agravios no pudiese lograr un acuerdo satisfactorio a la querrela presentada, las partes podrán someter el caso a arbitraje. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro privado por mutuo acuerdo pagando cada una el cincuenta (50) por ciento de los gastos en que se incurran. También podrán las partes someter cualquier caso ó controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 5- Las partes se obligan a someter al árbitro todos los documentos relevantes a la materia que por ley y por convenio vengan obligados a llevar y mantener. Se dará el tiempo necesario para prestar su testimonio a toda persona que se cite como testigo en la querrela ó controversia.

Sección 6- El árbitro decidirá el caso ó controversia, así como cualquier instancia de la misma teniendo en consideración el presente convenio colectivo, la ley laboral y sus doctrinas vigentes. El termino que el árbitro tendrá para resolver el caso ó controversia no excederá de quince (15) días.

Sección 7- La Compañía y la Unión convienen en acatar el laudo rendido por el árbitro, ya sea éste uno privado ó designado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

Sección 8- En aquellos casos en que el Comité de Quejas y Agravios ó el árbitro asignado resuelva que el empleado agraviado ha sido suspendido ó despedido sin causa justificada por la Compañía, éste tendrá facultad para ordenar la reposición del empleado con paga retroactiva al momento en que fue separado de su empleo. También podrá ordenar el pago retroactivo ó prospectivo de cualquier diferencial de salario y/o proveer otros beneficios a que el empleado agraviado tenga derecho de acuerdo con los términos de este convenio. El Comité ó árbitro podrá modificar la pena ó medida disciplinaria impuesta por la Compañía de acuerdo con los hechos del caso.

Sección 9- Los representantes locales de ambas partes ó el empleado agraviado no podrán abandonar su trabajo ó recurrir personalmente ante el Comité de Quejas y Agravios sin la previa autorización de éste.

Sección 10- ..."

El Sr. Luis A. Ghigliotti

El señor Ghigliotti, en adelante denominado el "empleado", fue empleado-vendedor de la Cervecería Corona, Inc. desde el 1961 hasta el 29 de octubre de 1974. 13/ Este estaba cubierto

13/ Véase T.O. La querrellada admitió que el Señor Ghigliotti fue empleado vendedor suyo.

por el convenio colectivo vigente entre la querellada y la querellante. En esta última fecha Ghigliotti fue despedido por la querellada. 14/

El arbitraje del caso de Luis A. Ghigliotti

El 5 de noviembre de 1975, comparecieron ante el Sr. Lorenzo H. Cruz, árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, el Lic. Rafael Rodríguez Lebrón, los Sres. José L. Torres y James A. Stuart Jr., en representación de la querellada, y el Lic. José E. Salichs, los Sres. Ettiene Fuentes, Alberto Maldonado y José C. Alvarez, en representación de la querellante. También estuvo presente el señor Ghigliotti. 15/ El propósito de dicha comparecencia fue ventilar el despido del "empleado". Querellada y querellante sometieron al señor Cruz el siguiente acuerdo de sumisión:

"Determinar si el despido del Sr. Luis A. Ghigliotti dispuesto por la Compañía el día 29 de octubre de 1974 es o no arbitrable".

La querellada no estuvo en disposición de someter al árbitro los méritos del despido, en caso de que se determinara que la queja era arbitrable. 16/

Ambas partes sometieron evidencia oral y documental, quedando el caso sometido el 13 de enero de 1976. El 17 de febrero de 1976, el árbitro Cruz emitió un laudo en el caso núm. A-66-7, Sobre-Arbitrabilidad, de Luis A. Ghigliotti. En sus conclusiones de hecho citó las disposiciones del artículo XIII del convenio colectivo entre la querellada y la querellante; estableció que dicha disposición estructuró un procedimiento

14/ Véase T.O.

15/ Exhibit 3 por estipulación.

16/ Exhibit 3 por estipulación.

completo para resolver todas las quejas o agravios surgidos en la administración del contrato colectivo; que el "empleado" fue despedido por la querellada el 29 de octubre de 1974; que dicho despido fue notificado mediante memorandum dirigido al Sr. Alberto Sárraga, Supervisor de Ventas de la querellada en Ponce, y al propio Ghigliotti, con copia a representantes tanto de la querellada como la querellante; que en dicho memorandum se notificó al "empleado" que el Sr. Leovigildo Rodríguez, delegado de la querellante en el grupo de vendedores, era la persona con quien aquél podría hacer contacto para cualquier reclamación; que en la misma fecha del despido el señor Sárraga envió un memorando al señor Rodríguez informándole del despido y le solicitó una entrevista para el día siguiente con el propósito de discutir dicho asunto; posteriormente, Sárraga se reunió con Rodríguez y el primero notificó al segundo del despido y de las razones para dicha acción; que el 4 de noviembre de 1974, Rodríguez preparó un memorando dirigido a Sárraga solicitándole una reunión junto al Sr. Ettiene Fuentes, donde se discutiría el despido; que Rodríguez hizo llegar a Sárraga el referido memorando entregándoselo personalmente o dejándoselo sobre el escritorio; que el 5 de noviembre de 1974, el Sr. José M. Laboy, Director de Relaciones Industriales de la querellada con oficina en San Juan, envió la siguiente carta al "empleado" con copia a la querellante y copia del memorando de Sárraga:

"Estimado señor Ghigliotti:

El día 29 de octubre de 1974 usted fue despedido de empleo por nuestro Supervisor de Ventas, Sr. Alberto Sárraga. Este despido se le hizo en forma verbal y el mismo día se le notificó por escrito al Delegado.

Con fecha 11-5-74 se le preparó un memorando para confirmarle por escrito el despido que ya se le había notificado verbalmente. Por un error este memorando se envió a la Oficina Central en vez de a usted. A esta fecha usted no lo ha recibido.

Le incluimos en esta carta el memorando a que hemos hecho referencia y que es el mismo que se preparara originalmente con fecha del 11-5-74.

Atentamente,

CERVECERIA CORONA, INC.

(Fdo.) José M. Laboy, Dir. Rel. Inds."

que el delegado Rodríguez habló en varias ocasiones con Sárraga después del 5 de noviembre de 1974, pero éste no contestó el memorando del primero del 4 de noviembre aparentemente dando largas al asunto siguiendo instrucciones de Laboy; que en la vista del caso en arbitraje, Sárraga declaró que no fue él quien lo despidió y que lo hizo siguiendo instrucciones de Laboy; que el Sr. Leovigildo Rodríguez declaró:

"Nunca nos reunimos para ver el caso en sí. Se quedó pendiente de reunión. Nunca nos reuníamos. Sárraga contestó que estaba esperando la contestación de San Juan para la reunión."

que la querellante radicó por escrito la queja sobre el despido dentro del período de siete días dispuestos en el convenio; que la querellante cumplió con el artículo XIII, sección 3-A del convenio pues se dirigió al señor Sárraga dentro de veinticuatro horas de decretado el despido para lograr ver el caso lo antes posible; que el delegado Leovigildo Rodríguez actuó con la debida diligencia pero no así Sárraga quien aguardaba instrucciones de Laboy en San Juan; que el 5 de diciembre de 1974, Ettiene Fuentes, delegado General, se dirigió por carta certificada al Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo de Puerto Rico, enviando copia al señor Laboy, por la cual solicitó la designación de un árbitro para ventilar el referido despido; que el árbitro designado, Lic. José F. Quiles, envió un telegrama a las partes citándolas para una vista el 17 de junio de 1975; que mediante Resolución de 24 de junio de 1975, suscrita por el árbitro Quiles, el Sr. Ettiene Fuentes y el Lic. Rafael Rodríguez Lebrón, se acordó lo siguiente:

"Las partes acuerdan el cierre administrativo del caso de epígrafe, ya que el mismo deberá discutirse en su fondo en el Comité de Quejas y Agravios. De las partes no llegar a un acuerdo, solicitarán del Director del Negociado, la reapertura del mismo."

que las partes se reunieron el 19 de septiembre de 1975, y no lograron acuerdo, sosteniendo en aquel entonces los representantes de la querellada lo siguiente:

"por entender que hasta el presente ni la U.P.J.E.A., ni el querellante, han radicado ante la administración de la Compañía la querrela para investigación; y que el convenio colectivo en su Artículo XIII, Sección 3, Inciso B, 17

El árbitro opinó que el despido no fue procesado con prontitud ante el Comité de Quejas y Agravios por la querellante, debido a que estuvo impedida de hacerlo como consecuencia de la forma en que actuaron los representantes de la querellada. Según el árbitro, aún si la queja se hubiese elevado por la querellante ante el Comité, dicha acción hubiese resultado en un acto inútil ya que Laboy era miembro de éste, representando a la querellada, y fue él quien ordenó el despido de Ghigliotti. Finalmente concluyó que

- "1) Que la parte agraviada radicó por escrito la querrela a través de la Unión ante la Compañía, dentro del término de siete días de ocurridos los hechos que motivaron la misma. Cumplió así con lo dispuesto en el Inciso A, Sección 3, del Artículo XIII del convenio.
- 2) La Unión se vio impedida de elevar el caso al Comité de Quejas y Agravios con prontitud, debido a la forma en que los representantes autorizados de la Compañía actuaron.
- 3) De haberlo hecho, es decir, si hubiese elevado el asunto al Comité, su proceder hubiese resultado en un acto inútil. Allí actuaba principalmente, en representación de la Compañía, el Director de Relaciones Industriales, quien según la prueba, había ordenado el despido del querellante. Dicho Director hubiese sido juez y parte en esa etapa del procedimiento.
- 4) Que ni la Unión ni la Compañía cumplieron a cabalidad con sus obligaciones bajo el convenio, en lo que a la

17 Como le informáramos a las partes durante el curso de la audiencia, el exhibit 3 por estipulación parece faltarle una página que debería ser la número 6. Dicha pieza de evidencia consta de siete (7) páginas y sin embargo, la última página está numerada con el ocho (8).

No creemos que esta omisión sea necesaria para redactar nuestro Informe.

tramitación del caso se refiere en los pasos que preceden al arbitraje, razón por la cual la Compañía está impedida de cuestionar con éxito la arbitrabilidad de la querrela."

y que el despido era arbitrable por lo que procedía que se vieran los méritos del agravio. 18/

El 5 de marzo de 1976, la querellante solicitó del Negociado de Conciliación y Arbitraje la designación de un árbitro que entendiera en el caso del "empleado". El 12 de marzo, el Sr. Lorenzo H. Cruz, árbitro designado, envió una comunicación a las partes señalando la vista para el 22 de abril del mismo año. En esta última fecha el Gerente de Personal de la querellada envió un telegrama a Cruz solicitando la suspensión de la vista en aquella fecha y solicitando el señalamiento para otra posterior. El 6 de mayo el Gerente de Personal de la querellada envió una comunicación al árbitro-designado solicitándole que la vista del caso se celebrara durante el mes de junio. El 14 de mayo, Cruz notificó a todos los interesados que la vista habría de llevarse a cabo el 24 de junio de 1976.

El 24 de junio, comparecieron ante el árbitro Lorenzo H. Cruz del referido Negociado, los Lic. Rafael Rodríguez Lebrón, representando a la querellada, José E. Salichs, representando a la querellante y al "empleado", el Sr. José L. Torres, por la querellada, y los Sres. Ettiene Fuentes, Adalberto Maldonado Torres, José Carlos Alvarez Torres y Luis A. Ghigliotti. Antes de iniciarse la vista el abogado de la querellada informó que no se proponía someter el caso de despido al árbitro Cruz ya que deseaba acogerse al derecho del Artículo XIII, sección 4. El asesor legal de la querellada suministró entonces a la querellante una lista de ocho árbitros privados con el propósito de que ésta escogiera cualquiera de éstos. La querellante rehusó escoger exponiendo que interesaba que Lorenzo H. Cruz fuera la persona quien debería resolver la queja. La querellante entendió que no venía obligada a someter el agravio a

un árbitro privado, sorprendiéndose del planteamiento tardío de la querellada. El árbitro Cruz invitó a las partes ha escoger alguno de sus compañeros árbitros en el Negociado, inhibiéndose él de entender en el caso. La querellada insistió en que la querellante escogiera un árbitro privado. La querellante entendió además, que la alternativa de arbitraje privado era voluntaria y no obligatoria.

El 25 de junio de 1976, Cruz emitió un escrito titulado "resolución" en el cual informó a las partes que, "nos inhibimos en cuanto a entender en los méritos del despido de Luis A. Ghigliotti". La razón para ello fue que según su opinión, el Artículo XIII, sección 4, efectivamente concedía a la querellada la opción de arbitraje privado, lo cual fue reclamado por ésta. 19/

El negocio de la querellada

La querellada es una empresa dedicada a la manufactura de cerveza y malta. Tiene un volumen de ventas anuales que sobrepasa los diez millones de dólares y compra artículos en los Estados Unidos continentales con un valor de ciento cincuenta mil dólares anuales. La querellada exporta sus productos a los Estados Unidos continentales e Islas Virgenes. 20/

A N A L I S I S

La Jurisdicción de la Junta

La querellada plantea que por ser una industria en el comercio interestatal la Junta carece de jurisdicción sobre sus relaciones obrero-patronales siendo exclusiva de la jurisdicción federal. No estamos de acuerdo. Desde la opinión de Junta de Relaciones del Trabajo vs. ILA 21/ quedo resuelto lo

19/ Exhibit 3 de la Junta. Exhibit 2 del Patrono.

20/ Véase T.O., declaración del señor Torres, testigo de la querellada.

21/ 73 DPR 616 (1952). P.R. Telephone Co. vs. Junta (1962) 86 DPR 382, a la página 394.

planteado. En casos en que se imputa la práctica ilícita del trabajo definida en el artículo 8, sección 1, inciso "f" de la Ley, la Junta tiene jurisdicción aun cuando la parte a quien se le imputa se encuentre en el comercio interestatal. 22/

Volkswagen vs. Junta 23/ resolvió que procede el traslado desde la Junta al Tribunal Federal de Distrito de un caso en que se imputa a un "patrono" en el comercio interestatal la práctica ilícita del trabajo de "violación de convenio colectivo." 24/ Se consideró que la acción administrativa por práctica ilícita del trabajo es la misma acción bajo la Sección 301, Ley Taft-Hartley. 25/ Como la parte querellada tiene derecho a que su caso se ventile en un foro federal, se resolvió que procede el traslado del caso. Volkswagen, supra. no resuelve que la Junta carece de jurisdicción. La Junta tiene jurisdicción concurrente con el Tribunal de Distrito Federal si es que la parte querellada no solicita el traslado del caso al foro federal. 26/ La Junta está llamada a aplicar derecho sustantivo federal ya que en estos casos ejerce jurisdicción concurrente con el Tribunal Federal de Distrito.

Debemos dejar claro dos puntos. Primero que la Junta Federal de Relaciones del Trabajo no tiene jurisdicción para entender en casos de violación de convenio colectivo. Segundo que una parte, siempre que se trate de industrias en la jurisdicción federal, puede acudir directamente al Tribunal Federal de Distrito invocando la sección 301 y alegando que se ha violado un convenio colectivo vigente. Por ejemplo, en este

22/ 29 L.P.R.A. sección 69(1)f.

23/ Volkswagen de Puerto Rico, Inc. vs. Puerto Rico Labor Relations Bd. (1972) 454 F2d 38; 79 LRRM 2246.

24/ 29 L.P.R.A. sec. 69 (1)f.

25/ 29 U.S.C.A. sección 185

26/ Charles Dowd Box Co. vs. Courtney (1962) 368 U.S. 502; 49 LRRM 2619.

caso pudo radicarse una demanda en el Tribunal de Distrito Federal invocando la jurisdicción del Tribunal bajo la sección 301 y alegando que la querellada violó el convenio colectivo al negarse a arbitrar la queja del despido. También pudo radicarse un cargo por práctica ilícita del trabajo en esta Junta; es esto lo que hizo la querellante. La querellada pudo solicitar el traslado del caso desde la Junta al Tribunal de Distrito Federal sin embargo no lo hizo.

La alegada práctica ilícita del trabajo

La única controversia que debemos resolver es si la querellada violó el convenio colectivo negociado con la querellante al rehusar arbitrar la queja del Sr. Luis A. Ghigliotti el 24 de junio de 1976. No vamos a extendernos sobre la legalidad o ilegalidad de dicho despido pues ello compete al árbitro, según negociado por las partes mediante el artículo XIII del convenio. 27/ Tampoco nos vamos a extender sobre las conclusiones de hechos pues ello fue resuelto por el árbitro Lorenzo H. Cruz en el laudo sobre arbitrabilidad del 17 de febrero de 1976. 28/

El Artículo XIII, sección 1, del convenio colectivo 29/ define lo que se entendera por una queja o agravio. Expresamente dispone que una acción de "despido" será una queja o agravio. Por tanto podemos concluir que la acción de despido del señor Ghigliotti constituyó una queja o agravio sujeta al "Procedimiento En Ajuste de Agravios". Ninguna de las partes aquí ha planteado que no lo sea.

27/ San Juan Mercantile Corp. vs. Junta (1976) 137 CA1976

28/ Exhibit 3 por estipulación.

29/ Exhibit 1 por estipulación. Véase Exhibit 2 por estipulación.

La evidencia ofrecida por la querellante probó que ésta inició el "Procedimiento En Ajuste de Agravios" para beneficio del empleado Ghigliotti. El 5 de noviembre de 1975, ambas partes comparecieron ante el árbitro Lorenzo H. Cruz del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, querellada y querellante sometieron un acuerdo de sumisión, el cual hemos citado anteriormente en este Informe. La querellada no estuvo de acuerdo en someter los méritos del caso de despido por lo que la controversia se limitó a la arbitrabilidad de la queja. El árbitro Cruz concluyó que el agravio era arbitrable. No estamos facultados a revisar dicha determinación viniendo obligados a aceptarla, maxime cuando ninguna de las partes la cuestiona. 30/

El 24 de junio de 1976, la querellante retornó ante el árbitro Cruz para someter los méritos de la queja del despido. La querellada estuvo presente pero indicó que no se proponía someter a Cruz y/o cualquier otro árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje la referida queja pues deseaba acogerse al derecho que le concedía el Artículo XIII, sección 4 del convenio colectivo (antes citado). A esos efectos suministró una lista de ocho árbitros privados para que la querellante escogiera uno. La querellante rehusó e insistió que se sometiera el caso al árbitro Cruz.

El Artículo XIII, sección 4, concede un derecho a las partes de optar por un árbitro privado o uno público (del Negociado). El árbitro tiene que ser seleccionado por acuerdo entre querellada y querellante. En el caso objeto de este Informe hubo acuerdo en cuanto a la sumisión de arbitrabilidad a un árbitro del Negociado. No lo hubo en cuanto a la sumisión de los méritos. La querellada planteó que la citada disposición del convenio colectivo le confiere derecho de solicitar

30/ La arbitrabilidad procesal siempre es materia de arbitraje (John Wiley & Sons, Inc. vs. Livingston (1964) 376 U.S. 543; 55 LRRM 2769.)

un árbitro privado en cuanto a la sumisión de los méritos.

La disposición contractual en controversia lee:

"ARTICULO 13 - QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- ...

Sección 2- ...

Sección 3- ...

Sección 4- En caso de que el Comité de Quejas y Agravios no pudiese lograr un acuerdo satisfactorio a la querrela presentada, las partes podrán someter el caso a arbitraje. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro privado por mutuo acuerdo pagando cada una el cincuenta (50) por ciento de los gastos en que se incurran. También podrán las partes someter cualquier caso ó controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico."

En la medida que la "queja" sobre "arbitrabilidad" sea distinguible de la "queja" sobre el "despido" (los méritos), la querrellada tiene derecho de exigir un árbitro privado. De lo contrario, el derecho de opción fue ejercido por lo que la querrellada estaría actuando en violación de la Ley; veamos.

La "queja" original fue la del despido del "empleado". Posteriormente, como consecuencia de los trámites de ésta, surge una controversia procesal. Es ésta la que fue sometida al árbitro Cruz el 5 de noviembre de 1975 (arbitrabilidad procesal). Fijese que aún cuando parecen distintas se trata de dos cuestiones que van unidas. Si no hubiese surgido la "queja sobre despido" no hubiese surgido la llamada "queja procesal". De otro lado, la "queja procesal" se resuelve para determinar si se resuelve la "queja sobre despido". Evidencia lo anterior el hecho que es inconcebible pensar que la "queja procesal" pasara por los trámites de Comité de Quejas dispuestos en las secciones 2 y 3. La "queja procesal" surge en el trámite de la "queja sobre despido". Concluimos por tanto que la "queja sobre despido" y la "queja procesal" son una y la misma para efectos del Artículo XIII, sección 4, del convenio colectivo.

Al escoger un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, las partes, por mutuo acuerdo, seleccionaron un árbitro "público". Habiendo hecho uso de su derecho la

querellada no puede reclamarlo legalmente. Con esta conclusión en forma alguna estamos diciendo que Lorenzo H. Cruz es la única persona que debe resolver el resto de la queja, sino que las partes están obligadas a someter la controversia restante a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

La inclusión de una cláusula de arbitraje en un convenio colectivo tiene el propósito, entre otros, de dar solución justa, rápida y económica a las controversias surgidas en la relación obrero-patronal. Así lo entendieron las partes como se desprende de una lectura de la "Declaración de Propósitos" en el convenio colectivo:

"DECLARACION DE PROPOSITOS

... Es el propósito de las partes ... asegurar una disposición justa, razonable e inmediata respecto a ... así como de las quejas y agravios que puedan surgir en las relaciones obrero-patronales durante la vigencia del convenio, ..."

En nuestro caso lo deseable hubiese sido no sólo que se sometiera la arbitrabilidad y los méritos al árbitro Cruz sino también que se sometiera de una sola vez, esto es, en un solo acuerdo de sumisión. El fraccionamiento de la queja del "empleado" atentó contra el objetivo del arbitraje pues ha demorado la solución de la misma y ha hecho la misma más costosa. En la medida que nos sea permitido en derecho debemos fomentar que se someta en un solo acuerdo de sumisión la arbitrabilidad y los méritos.

Nuestra conclusión fomentará que las partes en casos como el surgido aquí, 31/ sometan en un solo acuerdo de sumisión la queja ó agravio. De esta forma se resolverán rápida y económicamente las controversias entre las partes.

31/ Nos referimos a quejas en que se cuestione la arbitrabilidad procesal y aun aquellas donde las partes decidan someter la arbitrabilidad sustantiva.

Derecho Federal

Nuestra conclusión es consistente con el derecho sustantivo laboral federal.

La defensa de incuria

El "cargo" que originó este caso fue radicado el 8 de diciembre de 1976. Desde el 24 de junio de 1976, fecha en que ocurrió la negativa a arbitrar de la querellada, hasta la fecha de radicación del cargo transcurrieron poco más de cinco meses. No creemos que esta demora sea irrazonable como para aplicar la defensa de incuria.

Acción Afirmativa

El Artículo 9, Sección 1, inciso "b" de la Ley 32/ confiere a la Junta facultad para emitir órdenes apropiadas que ayuden a remediar la situación del perjudicado por una violación de la Ley.

La prueba demostró que el señor Ghigliotti y la querellante estuvieron representados por el Lic. José E. Salichs en todas las etapas del procedimiento de arbitraje y aún ante la Junta, habiendo éste radicado el "cargo" que originó este caso. Los servicios profesionales del Lic. Salichs el 24 de junio de 1976 y posteriormente, no hubiese sido necesarios si la querellada no hubiese incurrido en práctica ilícita del trabajo. Es por ello que como medida compensatoria, recomendamos que se ordene a la querellada el pago de los honorarios de abogado correspondientes a los servicios prestados el 24 de junio de 1976 y posteriormente hasta que el caso regrese al foro arbitral.

Sobre los honorarios por servicios prestados durante la vista del 5 de noviembre de 1975 y, posteriormente hasta antes del 24 de junio de 1976, así como los que correspondan a servicios en la vista de arbitraje sobre los "méritos", es remedio que, de concederse, competirá al árbitro ordenar.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

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

II.- La Organización Obrera:

La Unión Independiente de Empleados Administrativos y/o Unión Boilermakers es una "organización obrera", en el significado de la frase en el Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III.- La práctica ilícita

Al rehusar someter la "queja sobre despido" al árbitro Lorenzo H. Cruz y/o cualquier otro árbitro de Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico el 24 de junio de 1976, la querellada violó el Artículo XIII, sección 4 del convenio colectivo vigente con la querellante. Por tanto incurrió en una práctica ilícita del trabajo, según la definición de la frase en el Artículo 8, sección 1, inciso "f" de la Ley.

RECOMENDACION

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, recomendamos a la Junta que ordene a la querellada, Cervecería Corona, Inc., sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores a:

1.- Cesar y Desistir

De violar los términos del convenio colectivo que tiene vigente con la Unión de Empleados Administrativos y de Oficinas y/o Unión Boilermakers, especialmente en sus disposiciones sobre arbitraje.

La Cervecería Corona Inc. deberá cesar de reclamar que los méritos de una queja o agravio sean sometidos a un árbitro privado cuando la arbitrabilidad procesal (aun sustantiva, si así lo deciden someter las partes) ya ha sido sometida a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

La Cervecería Corona Inc. deberá cesar de reclamar que los méritos de una queja o agravio sean sometidos a un árbitro del Negociado cuando la arbitrabilidad procesal (o aun la sustantiva, si así lo deciden someter las partes) ya ha sido sometida a un árbitro privado.

Entendiéndose que la orden de cese y desista aplicara en ambas situaciones siempre y cuando la Unión de Empleados Administrativos y Oficinas y/o Unión Boilermakers objete a que la Cervecería Corona Inc. exija un árbitro perteneciente a un grupo diferente de aquel que pertenecía el árbitro a quien se le sometió la arbitrabilidad procesal (o aun sustantiva).

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

a) Someter la queja del Sr. Luis A. Ghigliotti (sobre despido) a uno de los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

b) Pagar los honorarios de abogado adeudados al Lic. José E. Salichs por los servicios profesionales prestados durante el período que se menciona en el Informe.

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 este informe las providencias tomadas para cumplir con lo aquí recomendado.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones