

UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA
 LOCAL 610, AFL-CIO -Y- CLUB DEPORTIVO DE PONCE
 INC. Caso Núm. CA-4646; Decisión Núm. D-663
 Resuelto en 5 de diciembre de 1973

Ante: Lic. Enid Colón Jiménez
 Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Luis M. Escribano
 Por la Querellada

Lic. Miguel A. Rivera Arroyo
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 17 de septiembre de 1973 la Oficial Examinador, Lic. Enid Colón Jiménez, rindió su informe en el caso del epígrafe, en el que concluyó que la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, en adelante denominada la querellada, incurrió en las prácticas ilícitas de trabajo que se le imputan en la querrela expedida por la Junta y recomienda que se le ordene cesar y desistir de las mismas y tomar determinada acción afirmativa dirigida a cumplir los propósitos de la Ley.

Ninguna de las partes comprendidas en el procedimiento radicaron excepciones a dicho informe.

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

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

CONCLUSIONES DE HECHO

I. La Querellada:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO es una organización que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva y admite en su matrícula a empleados del querellante.

II. El Querellante:

El Club Deportivo de Ponce, Inc. opera un club deportivo en cuya actividad utiliza los servicios de empleados.

III. La Práctica Ilícita de Trabajo:

La querellada, Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, Local 610, AFL-CIO, negoció y firmó un convenio colectivo con el querellante, Club Deportivo de Ponce, Inc. La unidad apropiada comprendida en el convenio incluída a los empleados de mantenimiento del Club. La vigencia del mismo se extendía desde el 30 de marzo de 1971 hasta el 4 de marzo de 1974. El Artículo XV (Huelgas y Cierre) del aludido convenio lee como sigue:

"Sección 1. Las partes acuerdan que la Unión, sus miembros y todos los empleados cubiertos por este convenio no causarán, autorizarán,

promoveran, permitirán o tomarán parte en cualquier huelga contra el Patrono por razón alguna. Para los propósitos de este Artículo, el término "huelga" incluye "sit-down", "walk-out", "curtailment of work", "stoppage of work" o la negativa a realizar el trabajo asignado.

Sección 2. En el caso de que cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por este convenio participen en cualquier actividad en violación de la Sección 1 de este Artículo, la Unión, una vez notificada de dicha actividad por el Patrono, dará inmediatamente instrucciones escritas a dicho empleado o grupo de empleados para que regresen inmediatamente a trabajar y cesen sus violaciones de la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3. El Patrono no recurrirá al cierre por razón alguna."

El convenio colectivo en discusión dispone además, en su Artículo IX, Sección 4, lo siguiente:

"Los representantes autorizados de la Unión tendrán derecho a visitar los terrenos del Patrono, disponiéndose que el patrono haya recibido notificación previa de la fecha, hora y lugar de sus visitas y disponiéndose además, que dichos representantes de la Unión no interrumpirán el trabajo de los empleados y no discutirán quejas o agravios en la presencia de huéspedes del patrono."

En el establecimiento que opera el Club Deportivo de Ponce, Inc. existen dos patronos. Uno de ellos es el propio Club Deportivo de Ponce y el otro lo es el Sr. David Lugo, un concesionario que opera el restaurant del Club.

El concesionario había estado negociando un convenio colectivo con la querellada, quien es la representante a los fines de la negociación colectiva de los empleados del restaurant. A principios de 1972 las negociaciones se rompieron y la Unión decretó un estado de huelga contra el concesionario.

Los empleados de mantenimiento del Club están también afiliados a la unión querellada y cubiertos por consiguiente, por el convenio colectivo cuya violación se alega en este caso. Mientras los empleados del concesionario estuvieron en huelga, los de mantenimiento del Club continuaron trabajando normalmente. Sin embargo, alrededor del 12 de enero de 1972 los empleados de mantenimiento del Club también se fueron a la huelga. Estos estuvieron en huelga durante los días 13 y 14 de enero de 1972.

En el caso Unión de Trabajadores de Muelles y Ramas Anexas de Puerto Rico, et al, 2 DJRT, página 792, dijimos:

.....
 ... (c) cuando un número considerable de los trabajadores que componen una organización obrera, simultáneamente y en acción concertada cesan de realizar la labor asignada por el patrono, surge la presunción de que la Unión contratante es responsable de tal paralización de los trabajos, a menos que

alegue y pruebe que, como cuestión de hecho, ella no inspiró, ni aprobó, ni ordenó ni en ninguna otra forma sancionó la iniciación o actividad posterior de la huelga."

Hemos examinado cuidadosamente la transcripción de evidencia en este caso y encontramos que la unión querellada, a través de sus agentes, realizó actos que claramente demuestran que ella aprobó y sancionó la huelga de los empleados de mantenimiento. Entre estos actos se destacan los siguientes:

1. Algunos de los empleados de mantenimiento que estaban en huelga se dedicaban a jugar dominó en las inmediaciones del local del Club y el Sr. Mike Ares, quien es agente de negocios de la unión querellada, solía acompañarlos. T. E. pág. 78, 79 y 123.
2. El señor Ares instruyó a algunos de los empleados de mantenimiento que estaban en huelga para que consiguieran certificados médicos para excusar sus ausencias al trabajo. T.E. pág. 81.
3. El señor Ares le pidió al empleado de mantenimiento, señor David Cruz Torres que no entrara a trabajar porque los demás empleados de mantenimiento no estaban trabajando. T.E. pág. 81, 95.
4. Los empleados de mantenimiento se reintegraron a sus trabajos cuando el señor Ares los instruyó para que regresaran. T.E. pág. 145.
5. Los delegados de la Unión en el establecimiento, a saber, Ramón Rosario, Franklin Estremera y Jorge Rodríguez Rosa, quienes corresponden a la unidad de empleados de mantenimiento, gestionaron y consiguieron certificados médicos para excusar sus ausencias durante la huelga. T.E. pag. 104, 118 y 141.

Consideramos de lugar repetir en este momento lo que ya hemos señalado en otras ocasiones. Es el deber de la Unión contratante asumir una actitud militante y decidida a favor del cumplimiento de los términos del convenio. En el presente caso la querellada no sólo dejó de asumir una actitud positiva en favor del cumplimiento del convenio, sino que por mediación de sus agentes inspiró y sancionó dicha actividad. ^{1/}

En cuanto a la alegada violación del Artículo IX, Sección 4 del convenio, consistente en que los representantes de la querellada penetraran en el negocio del patrono sin notificación previa interrumpiendo el trabajo de los empleados, el récord no revela evidencia suficiente para sostenerla.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La querellada es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2, Sección (10) de la Ley.
2. El querellante es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Sección (2) de la Ley.
3. La querellada al aprobar y sancionar un paro entre los empleados de mantenimiento del querellante violó los términos del Artículo XV (Huelgas y Cierre) del convenio colectivo vigente.

^{1/} Unión de Trabajadores de Muelles y Ramas Anexas de P.R. et al, 3 DJRT pag. 67.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho y los documentos que forman el expediente completo del caso y de conformidad con el Artículo 9, Sección (1), Inciso (b) de la Ley, la Junta expide la siguiente

ORDEN

La querellada, Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, Local 610, AFL-CIO, sus agentes, cesionarios, y sucesores deberán:

1. Cesar y desistir de:
 - a. En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que firmó con el Club Deportivo de Ponce, especialmente sus disposiciones sobre Huelgas y Cierre.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos cumple los propósitos de la Ley:
 - a. Compensar al Club Deportivo de Ponce, Inc. las pérdidas, si algunas, ocasionadas por la práctica ilícita de trabajo cometida por la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, Local 610, AFL-CIO, en el caso del epígrafe. 2/
 - b. Enviar por correo certificado al Club Deportivo de Ponce, Inc. varias copias del Aviso a Todos Nuestros Afiliados que se adhiere y se hace formar parte de esta Decisión y Orden y fijar en sitios conspicuos de sus oficinas copia del referido Aviso y mantenerlo fijado por un periodo no menor de 30 días consecutivos desde la fecha en que el mismo fuere fijado.
 - c. Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Orden qué providencias ha tomado la querellada para cumplir con lo aquí ordenado.

2/ Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de P.R., 99 DPR pág. 512.

AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de cumplir la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, nosotros, la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, Local 610, AFL-CIO, nuestros agentes, oficiales y sucesores notificamos a todos nuestros afiliados que:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que firmamos con el Club Deportivo de Ponce, Inc., especialmente sus disposiciones sobre huelgas y cierre.

NOSOTROS, además, compensaremos al Club Deportivo de Ponce, Inc. por las pérdidas, si algunas, ocasionadas por el paro que en violación del convenio colectivo, decretamos a mediados del mes de enero de 1972.

UNION DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA GASTRONOMICA DE
PUERTO RICO, LOCAL 610, AFL-CIO

Por: _____

Fecha: _____

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

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Basado en un cargo radicado por la parte querellante el 19 de enero de 1972, la Junta expidió una querrela el día 25 de febrero de 1972 en la que se le imputa a la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, prácticas ilícitas de trabajo en violación a la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, ya que han violado los términos del convenio colectivo vigente entre las partes, contraviniendo así lo dispuesto en el Artículo 8 (2) (a) de la Ley. 1/

La audiencia se comenzó el día 31 de mayo de 1972 y terminó el 10 de noviembre de 1972. A la misma comparecieron las partes debidamente representadas por sus respectivos abogados y sometieron prueba documental y testifical.

A base de la prueba sometida y oída y los documentos admitidos hacemos las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I. Las Partes

a) El Patrono

El Club Deportivo de Ponce, Inc., opera un Club Deportivo a través de sus empleados. Por ende, es un patrono en el significado de la Ley.

b) La Organización Obrera

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, es una organización obrera que representa colectivamente una unidad apropiada de los empleados de la querellante. Por ende, es una organización obrera dentro de los términos de la Ley.

II. La Controversia

c) La Controversia Relativa a la Práctica Ilícita:

La Junta alega que existe un convenio colectivo entre la querellante y la querellada y que por tal se rigen las relaciones entre ambos. Dicho convenio ha estado vigente desde el 30 de marzo de 1971 hasta el 4 de enero de 1974. Que el convenio, entre otras disposiciones, tiene la siguiente cláusula:

ARTICULO XV

HUELGAS Y CIERRE

Sección 1. Las partes acuerdan que la Unión, sus miembros y todos los empleados cubiertos por este convenio no causarán, autorizarán, promoverán,

1/ Artículo 8(2)(a) "Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o concertadamente con otros: (a) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si el patrono que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta Ley."

permitirán o tomarán parte en cualquier huelga contra el patrono por razón alguna. Para los propósitos de este Artículo, el término "huelga" incluye "sitdown", "walk-out", "curtailment of work", "stoppage of work", o la negativa a realizar el trabajo asignado.

Sección 2. En el caso de que cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por este convenio participen en cualquier actividad en violación de la Sección 1 de este Artículo, la Unión, una vez notificada de dicha actividad por el Patrono, dará inmediatamente instrucciones escritas a dicho empleado o grupo de empleados para que regresen inmediatamente a trabajar y cesen sus violaciones de la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3. El patrono no recurrirá al cierre por razón alguna."

"ARTICULO IX

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. Ningún empleado cubierto por este convenio colectivo será despedido o sujeto a discriminación en lo referente a su empleo o tenencia del mismo por que él haya radicado una querrela con cualquier agencia del gobierno, o ante los tribunales, o un agravio.

Sección 2. Los jornales se pagarán semanalmente de acuerdo con la práctica actual del Patrono; disponiéndose, sin embargo, que si el Patrono paga mediante cheque deberá proveer facilidades para que el empleado pueda cambiar el mismo.

Sección 3. Este convenio colectivo incluye el acuerdo completo entre las partes, y ninguna estipulación, promesa, o representación de clase alguna obligará a las partes contratantes a menos que la misma esté incluida en este convenio colectivo. Este convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado, o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes.

Sección 4. Los representantes autorizados de la Unión tendrán derecho a visitar los terrenos del patrono, disponiéndose que el Patrono haya recibido notificación previa de la fecha, hora, lugar de sus visitas y disponiéndose, además, que dichos representantes de la Unión no interrumpirán el trabajo de los empleados y no discutirán quejas o agravios en la presencia de huéspedes del Patrono."

Alega la Junta, además, que desde enero 12 de 1972 y en adelante la parte querrellada a través de sus representantes y oficiales violó y continúa violando el Artículo XV del convenio colectivo mencionado anteriormente, al causar, instigar, apoyar y sancionar una huelga o paro entre los empleados de servicio y mantenimiento del Club Deportivo de Ponce, Inc., a pesar de habersele requerido para que desistieran de dicho paro o huelga.

La Junta alega, en adición, que el día 12 de enero de 1972 la parte querellada a través de sus representantes y oficiales violó el Artículo IX, Sección 4, del convenio al penetrar en el negocio del patrono sin notificación previa, interrumpiendo el trabajo de los empleados.

II. La Posición de la Unión

Niega los hechos esenciales de la querellada habiendo aceptado la existencia jurídica de ambas partes y la existencia del convenio.

Alegó como defensas especiales que con posterioridad a la fecha de radicación del cargo y la querrela, la Unión y el concesionario del patrono suscribieron un convenio colectivo que dieron fin a todas las controversias en el Club. Que en ningún momento los empleados representados por la parte querellada se manifestaron a través de piquete contra el patrono en el caso presente y que todo movimiento de protesta se centró alrededor del concesionario del patrono que no es la parte querellante.

IV. Cuestión Legal Suscitada por las Alegaciones

La Junta debe determinar:

1. Si es o no cierto que en y desde el 12 de enero de 1972 y en adelante la parte querellada a través de sus representantes y oficiales violó el Artículo XV del convenio colectivo entre las partes al causar, instigar, apoyar y sancionar una huelga o paro entre los empleados de servicio y mantenimiento del Club a pesar de habersele requerido para que desistieran de dicho paro.

2. Si es o no cierto que el día 12 de enero de 1972 la querellada a través de sus representantes y oficiales violó el Artículo IX, Sección 4, del convenio al penetrar en el negocio del patrono sin notificación previa interrumpiendo el trabajo de los empleados.

Testificaron por la parte querellante el señor Ramón E. Toro, Administrador del Club Deportivo de Ponce y el señor David Cruz Torres, encargado del mantenimiento del parque de softball del Club Deportivo de Ponce.

Testificaron por la parte querellada el Sr. Ramón Rosario, empleado de mantenimiento del Club Deportivo, Sr. Franklyn Estremera Pérez, delegado suplente de la unión, la señora Zoraida Rivera, conserje del Club Deportivo de Ponce, el señor Jorge Rodríguez, empleado del Club y delegado suplente de la Unión, el señor Gervasio Rodríguez, jardinero del Club Deportivo, el Sr. Miguel Ares Sánchez, conocido por Mike Ares, agente de negociación de la Unión Gastronómica, Local 610.

V. Conclusiones de Derecho

La parte querellante opera un Club Deportivo a través de sus empleados. Por ende, es un patrono en el significado de la Ley.

1. La parte querellada es una organización obrera en el significado de la Ley, que representa colectivamente una unidad apropiada de empleados de la parte querellante.

2. Existe un convenio colectivo vigente desde el 30 de marzo de 1971 hasta el 4 de enero de 1974 que regula las relaciones entre las partes del epígrafe.

3. La parte querellada representa a los empleados de mantenimiento, la conseción de cantina y cocina.

4. El día 7 de enero de 1972 los trabajadores de mantenimiento del Club no se presentaron a trabajar y ya los empleados del concesionario estaban en huelga.

5. Los empleados de mantenimiento del Club no se presentaron a trabajar hasta el 12 de enero y se les veía por las calles o junto al Club en unión a los que estaban en huelga.

6. La Unión querellante no hizo gestión positiva alguna para que los empleados que no estaban en huelga continuaran con su trabajo.

7. Hubo una reunión con el señor Mike Ares y el Lic. Escribano ya que estaban los empleados de mantenimiento trabajando y luego de esta reunión al día siguiente de la misma no se presentaron a trabajar los empleados durante esa segunda huelga desde el día 19 al 25 de enero de 1972.

8. Los empleados de la limpieza temían alguna clase de violencia en su persona si concurrían a trabajar y por tal razón optaron por no trabajar.

9. Había una negociación colectiva con el concesionario David Lugo y se habían roto y se decretó una huelga contra él, no contra el Club Deportivo.

10. El piquete contra el concesionario comenzó dentro de los terrenos del Club y fueron sacados fuera del Club.

11. Algunos empleados del Club prestaron certificados médicos acreditativos de sus enfermedades, durante los días de huelga.

12. Hubo ausencia masiva por enfermedad.

La Oficial Examinador quiere aclarar que en relación con las declaraciones de los testigos de la parte querellada, en específico los empleados merecen muy poca credibilidad por su forma de testificar y su contenido; y que no da crédito alguno a que la razón de los empleados que faltaron fuera por razones de salud.

La Oficial Examinador a base de toda la evidencia documental y testifical admitida en el caso hace a la Honorable Junta, las siguientes:

RECOMENDACIONES

Recomiendo a la Junta que declare a la Unión querellada incurso en una violación del Artículo 8(2)(a) de la Ley y que en su consecuencia expida una orden de cese y desista en su contra, con el requisito de publicidad y notificación a la Junta de las medidas tomadas para cumplir con su orden como es rutinario en este caso.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de septiembre de 1973.

FDO. LIC. ENID COLON JIMENEZ
Oficial Examinador