

PONCE COUNTRY CLUB, INC. -Y- S.I.U. DE PUERTO RICO  
 CARIBE Y LATINOAMERICA AFILIADA A LA SEAFARERS'  
 INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, AFL-CIO CASO  
 NUM. CA -4580 DECISION NUM. 690 a 11 de diciembre de 1974

Ante: Leda. Enid Colón Jiménez  
 Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Arturo Porrata Pila  
 Por el Querellado

Sr. Félix Borrero, Jr.  
 Por la Querellante

Lic. Richard V. Pereira  
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

A base de un cargo radicado por la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamerica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió una querrela en el caso de epígrafe.

En la querrela se alegó que Ponce Country Club, Inc., en adelante denominado el querrellado, violó los términos del convenio colectivo que tenía suscrito con la querellante en sus disposiciones sobre salarios, al negarse a conceder a sus empleados un aumento de sueldo pactado en el mismo. Se alegó además, que el querrellado violó el aludido convenio al negarse a discutir la mencionada disputa sobre salarios en el Comité de Quejas y Agravios.

El cargo, la querrela y el correspondiente Aviso de Audiencia fueron debidamente notificados a las partes.

La audiencia se celebró el 14 de noviembre de 1973, ante la Oficial Examinador, Lic. Enid Colón Jiménez, debidamente designada como tal por el Presidente de la Junta.

El 29 de julio de 1974, la Oficial Examinador rindió su informe en el que concluyó que el querrellado incurrió en las prácticas ilícitas por violación al convenio colectivo, que se le imputa en la querrela. <sup>1/</sup> A tener con la anterior conclusión recomendó a la Junta que declarase al querrellado incurso en las referidas prácticas ilícitas de Trabajo y con el propósito de remediar dicha conducta recomendó además, que se expidiese la correspondiente orden de cese y desistimiento por entender que así se efectúan los propósitos de la Ley.

<sup>1/</sup> La violación de un convenio colectivo de trabajo por parte de un patrono es una práctica ilícita sancionada por el Artículo 8 (1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, de 8 de mayo de 1945, según enmendada <sup>29</sup> L.P.R.A. et seq.; a la que nos referimos en el Cuerpo de la presente decisión y orden como la Ley.

Ninguna de las partes comprendidas en el procedimiento radicó excepciones al Informe de la Oficial Examinador.

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

Examinado el Informe de la Oficial Examinador a la luz del expediente completo del caso, la Junta adopta dicho informe, sus conclusiones y recomendaciones en tanto no sean inconsistentes con la presente decisión y orden.

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- El Querellado:

Ponce Country Club, Inc., opera un club deportivo en Ponce, Puerto Rico, en cuya actividad utiliza los servicios de empleados.

##### II.- La Querellante:

La S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamerica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, admite en su matrícula a empleados del querellado, los que representa a los fines de la negociación colectiva.

##### III.- Los Hechos Relativos al Caso:

La S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamerica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, firmó un convenio colectivo de trabajo con el querellado, con vigencia por tres años, a partir del 9 de enero de 1970. Dicho convenio en lo relativo al procedimiento para resolver disputas y a salarios contiene las disposiciones que a continuación se transcriben. (Citamos)

#### "Artículo VIII -Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1. Bajo los términos de este contrato, se creará un Comité de Quejas y Agravios el cual estará integrado por dos representantes de la compañía y dos representantes de la unión. Si surgiere cualquier conflicto entre las dos partes, bien sea individual o colectivamente, será llevado ante el Comité, pero primero, las partes envueltas llevarán el problema al Delegado y al Superintendente de la planta. Si no llegan a ningún acuerdo, la querrela entonces será sometida al Comité de Quejas y Agravios.

Sección II. Si no alcanzara ninguna solución en el término de quince días después de la primera reunión, el caso será sometido a arbitraje. El árbitro será seleccionado por consentimiento mutuo de ambas partes. Las partes acuerdan que dicho árbitro será solicitado al Secretario del Trabajo. El árbitro decidirá de acuerdo a derecho. La decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes.

Sección III. Cuando un empleado que pertenece a la Unión es despedido por la Compañía y su caso es ganado por la Unión, ya sea a través de arbitraje o antes de llegar a arbitraje, la compañía lo repondrá a su antiguo empleo y le pagará todos los salarios que se le deban al empleado retroactivamente al día en que fue despedido o suspendido de su empleo. De otra forma si el Comité juzga justo el despido del empleado éste queda fuera de la compañía y perderá todos sus derechos, con excepción de los adquiridos por el Convenio hasta la fecha de su despido.

Sección IV. Para beneficio de las partes, la compañía notificará al empleado por escrito con copia a la Unión, explicándole la razón de la acción tomada en caso de suspensión o despido.

.....

#### Artículo XIII -Salarios- Sección (1)

El aumento en salario será de \$0.08 por hora en cada uno de los tres años."

De la prueba surge que el 8 de enero de 1970, o sea, el día anterior que comenzara a regir el convenio colectivo de referencia, el salario de los empleados cubiertos por mismo era de \$1.00 la hora. En virtud de la cláusula del convenio antes citada, el 9 de enero de 1970, día del comienzo de su primer año de vigencia, dicho salario aumentó a \$1.08 la hora. Los empleados continuaron devengando el salario así aumentado de \$1.08 hasta el 5 de agosto de 1970, fecha en que, en virtud del Decreto Mandatorio #70 de la Junta de Salario Mínimo se fijó en \$1.35 el mínimo por hora a pagarse. Al comenzar el segundo año de vigencia del convenio, el patrono continuó pagando los salarios a los empleados a razón de \$1.35 la hora.

La querellante sostuvo que el querellado viene obligado a pagarle a los empleados los \$0.08 de aumento para el segundo año. Por entender que el querellado estaba violando los términos del convenio colectivo, la querellante radicó un cargo por prácticas ilícitas de trabajo ante esta Junta. Posteriormente, la querellante retiró el cargo radicado ante nos para agotarlos recursos dispuestos en el convenio para resolver la disputa. Así las cosas, las partes acordaron someter la disputa a arbitraje.

Ante el árbitro, el querellado sostuvo la posición de que este carecía de jurisdicción para entender en el caso, por que la querellante no había cumplido con el segundo paso establecido en el procedimiento de Quejas y Agravios conforme lo requiere el convenio colectivo.

El 17 de septiembre de 1971 el Arbitro, Sr. Jaime Belgodere, resolvió que no tenía jurisdicción para entender en el caso. Basó su determinación en que la querellante no siguió los pasos que establece el convenio colectivo para resolver la disputa.

Con posterioridad a la determinación del árbitro, la Unión requirió del querellado ventilar la disputa en el Comité de Quejas y Agravios, que era precisamente el paso que se alegó no siguió originalmente cuando sometió el caso a arbitraje. El 14 de octubre de 1971 el querellado se negó a acceder al requerimiento de la Unión basándose en que la controversia ya había sido resuelta.

Los hechos anteriormente expuestos fueron la base para que la querellante radicara ante esta Junta un nuevo cargo, que es el que da inicio al caso de epígrafe, imputándole al querellado haber infringido el Artículo 8 (1) (f) de la Ley. Nos compete resolver si en base de estos hechos el querellado incurrió en las prácticas ilícitas que se le imputa en la querrela.

#### IV.- La Práctica Ilícita de Trabajo:

La Oficial Examinador concluye en su informe que, al negarse el querellado, a partir del 9 de enero de 1971, a pagar el aumento de salario pactado y a discutir el caso en el Comité de Quejas y Agravios incurrió en prácticas ilícitas de trabajo en el significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley.

##### a) La Negativa a Pagar los Aumentos

No se requiere gran esfuerzo para ver que en este caso ha surgido una controversia entre las partes con relación a la interpretación de una disposición del convenio colectivo. De un lado la unión reclama tener derecho a que se le concedan los aumentos de \$.08 por hora en los salarios de los trabajadores durante el segundo y tercer año de vigencia del convenio por sobre el mínimo de \$1.35 dispuesto por el Decreto Mandatorio aplicable; y, de otro lado, el querellado alega que los aumentos del segundo y tercer año se diluyeron en el citado aumento decretado por la Junta de Salario Mínimo.

Consideramos que esta es una disputa apropiada para ser dilucidada siguiendo las partes envueltas los mecanismos diseñados por ellas en el convenio colectivo para resolver sus controversias. A esos fines, antes de recurrir a otros foros, era el deber de ellas agotar los mecanismos o recursos a su disposición provistos en el citado convenio colectivo. 2/

Como dijimos en Simmons International 3/ la solución, por mutuo acuerdo de las partes, de las disputas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación de un convenio colectivo, es algo altamente deseable. Tales medidas pueden concebirse como la culminación del proceso de la negociación colectiva. Debe considerarse que cuando las partes incorporan medidas de esta naturaleza en un convenio, han seleccionado el método que en su criterio resulta más apropiado para resolver las controversias que puedan surgir a la luz del contrato. La Junta considera que debemos deferencia al método seleccionado por las partes incluyendo el arbitraje y, más aún, que debemos estimular el que las partes utilicen este tipo de procedimiento.

2/ Puerto Rico Stamping, 3 DJRT, pág. 1054

3/ Simmons International Limited, 2 DJRT, pág. 238.

Esta Junta entiende en los méritos de controversias surgidas a la luz de un convenio colectivo únicamente en presencia de circunstancias extraordinarias que imposibilitan el funcionamiento de los procedimientos que las propias partes han pactado. 4/ Esa no es la situación en el presente caso.

b) La Negativa a Recurrir al Comité de Quejas y Agravios

Como ha quedado establecido, a raíz de surgir la disputa, la querellante radicó un caso por violación al convenio colectivo. Como la Junta generalmente no entiende en casos de violación de convenio mientras las partes no agoten los recursos del convenio para la solución de querellas, la querellante procedió a actuar de conformidad con esa norma. Así las cosas a mediados del mes de abril de 1971 la querellante solicitó del Departamento del Trabajo que designara un árbitro para entender en la disputa. El querellado se allanó a que la disputa se viera en arbitraje sujeto a que se resolviera primero la cuestión de la jurisdicción del árbitro, alegando que la querellante no había seguido los pasos dispuestos en convenio colectivo para que el caso pudiera verse en arbitraje.

El 17 de septiembre de 1971 el árbitro resolvió que como la querellante no convocó el Comité de Quejas y Agravios para ventilar la disputa, ello constituía un impedimento para él asumir jurisdicción en el caso. Luego de conocer la decisión del árbitro, la querellante requirió del patrono reunirse en el Comité de Quejas y Agravios para ventilar la controversia. El patrono rehusó a reunirse alegando que el asunto que la unión pretendía discutir en el Comité de Quejas y Agravios era uno ya juzgado por el árbitro sobre el cual había un laudo final y obligatorio para las partes.

No estamos de acuerdo con la contención del patrono. El árbitro no tuvo la oportunidad de resolver la cuestión en sus méritos. Todo lo que el árbitro hizo fue declarar que no tenía jurisdicción en el caso porque la unión no siguió los pasos del convenio. Precisamente, para cumplir con el señalamiento del árbitro es que la querellante citó al patrono para dilucidar la cuestión en el Comité de Quejas y Agravios.

Consideramos que el fundamento que el patrono ofreció para negarse a reunirse en el Comité de Quejas y Agravios carece de validez. Por lo tanto, al negarse a reunir en el Comité de Quejas y Agravios este infringió las disposiciones del convenio colectivo.

CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1.- El querellado, Ponce Country Club, Inc., es un patrono en el significado del Artículo 2 (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
- 2.- La querellada, S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, es una organización obrera en el significado del Artículo 2(10) de la Ley.
- 3.- El querellado violó los términos del mencionado convenio al rehusar reunirse en el Comité de Quejas y Agravios para ventilar una disputa sobre salarios, violando por consiguiente el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

4/José Ramón Quiñones, D-105, 2 DJRT 430, (1954); Puerto Rico Stamping, supra; Unión de Tronquistas D-263, 4 DJRT 468 (1962); Paul Mc Connie D-383, (1965); Universal Industries D-655 (1973).

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

### O R D E N

El querellado, Ponce Country Club, Inc., sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que negoció y firmó con la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, especialmente su disposición sobre Procedimiento de Quejas y Agravios.

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

a) De ser requerido por la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO reunirse con esta en el Comité de Quejas y Agravios para dilucidar la disputa sobre salarios que ha surgido entre las partes, disponiéndose que si la controversia no se resolviera en dicho comité dentro de un término de quince (15) días después de la primera reunión, ésta será sometida a arbitraje conforme a los términos del convenio colectivo que firmó el querellado con la querellante cuya vigencia se extendió del 9 de enero de 1970 a igual fecha de 1973.

b) Fijar y mantener fijado por un período no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios conspicuos de su negocio copia del "Aviso a Todos Nuestros Empleados" que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden como Apéndice "A".

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

### Apéndice "A"

#### 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, Ponce Country Club, Inc., sus agentes, sucesores y cesionarios notifican a todos sus empleados que:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo negociado y firmado con la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO, especialmente su disposición sobre Procedimiento de Quejas y Agravios.

NOSOTROS, de ser requerido por la S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamerica, Afiliada a la Seafarers' International Union of North America, AFL-CIO nos reuniremos con ésta en el Comité de Quejas y Agravios para dilucidar la disputa sobre salarios que ha surgido entre las partes, disponiéndose que si la controversia no se resolviera en dicho comité dentro de un término de quince (15) días después de la primera reunión, ésta será sometida a arbitraje conforme a los términos del convenio colectivo que firmó el querellado con la querellante cuya vigencia se extendió del 9 de enero de 1970 a igual fecha de 1973.

PONCE COUNTRY CLUB, INC.

Por: \_\_\_\_\_

Representante

Título

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 DE LA OFICIAL EXAMINADOR

Habiéndose radicado debidamente un cargo por la Seafarer's International Union de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la Seafarer's International Union of North America, AFL-CIO, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante llamada la Junta, expidió una querrela contra el Ponce Country Club, Inc., en adelante denominado el querellado. En dicha querrela se alegó que el querellado había incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA, 41 y ss., en adelante llamada la Ley. El cargo radicado, la querrela expedida y el Aviso de Audiencia fueron debidamente notificados a la querellante y al querellado.

En la querrela se alegó que el querellado en o desde el 9 de enero de 1971 y en adelante violó el convenio colectivo en vigor y suscrito entre querellante y querellado, al negarse a hacer efectivo el aumento en salario pactado en dicho convenio, así como en o desde el 14 de octubre de 1973, dicho querellado ha rehusado proseguir o llevar dicha disputa al procedimiento de Quejas y Agravios conforme a lo estipulado en el antes mencionado convenio colectivo. El 23 de octubre de 1973, el querellado fue notificado con copia del cargo, querrela y aviso de audiencia expedido por la Junta señalando la misma para el 14 de noviembre de 1973. Con fecha del 26 de octubre de 1973 el querellado radicó su contestación a la querrela negando que hubiera violado el convenio colectivo y por vía de defensas especiales planteó: Que había cumplido cabalmente con el Artículo XIII (13),

Sección (1) de dicho convenio haciendo efectivo los aumentos allí estipulados que dicha controversia no era arbitrable toda vez que así lo determinó un árbitro del Departamento del Trabajo a base a que la querellante no había observado el procedimiento de Quejas y Agravios provistos en el convenio. Solicitó por esas razones que se declarara sin lugar la querrela.

De acuerdo al aviso de audiencia expedido se celebró la misma en el Salón de Sesiones de la Alcaldía de Ponce. La parte querellante estuvo representada por el Sr. Félix Borrero y la parte querrelada, por el señor Oscar Díaz y el Lcdo. Arturo Porrata Pila, así como el interés público estuvo representado por el Lcdo. Richard V. Pereira. Al comenzar la audiencia el Lcdo. Pereira manifestó para el récord que con antelación a la vista las partes habían llegado a un acuerdo con relación a los hechos del caso. De inmediato el Lcdo. Porrata manifestó que en efecto querían hacer una estipulación en cuanto a los hechos y solicitó que se les concediera tiempo. Se desarrolló entonces el siguiente diálogo:

LCDO. PORRATA PILA:

"Antes de entrar en un receso para hacer esas estipulaciones, señora Examinadora, quisiera presentar por la compañía una cuestión de derecho."

OFICIAL EXAMINADOR:

Sí, quisiera antes que dijeran cuáles son los hechos que van a estipular.

LCDO. PORRATA PILA:

El primer hecho que quisiéramos estipular a ver si el abogado de la Junta está de acuerdo es. . . 1/

Continuó el abogado del querrellado expresando con la aceptación del abogado de la Junta.

"...Que para el 8 de enero de 1970, o sea, un día antes de que adquiriera vigencia al convenio colectivo entre las partes, los empleados envueltos en este convenio recibían un sueldo de \$1.00 por hora, para el 8 de enero...

...Que desde el 9 de enero en adelante, del 9 de enero al 4 de agosto de 1970... El 4 de agosto... es el día antes de que viniera a ser vigente el Decreto Mandatorio #70. ...O sea, entre el 9 de enero de 1970 al 4 de agosto de 1970, los empleados envueltos en esta unidad recibían \$1.08 por hora.

...Que el 5 de agosto de 1970 hasta el 9 de enero de 1973, fecha en que expira el convenio que está envuelto en este caso, los empleados envueltos en esta unidad recibían un sueldo de \$1.35...

...Que hubo un Laudo de Arbitraje el 17 de septiembre de 1971. ..." 2/

1/T.O. Pág. 2

2/T.O. Págs. 3 y 4

Lo anterior comprende la estipulación sometida entre las partes así como también estipularon y se evidencia los siguientes documentos: (1) Fotocopia del Laudo de Arbitraje firmado por el Arbitro Jaime A. Belgodere, de fecha 17 de septiembre de 1971; (2) fotocopia del convenio colectivo vigente entre las partes por el período comprendido de tres años a partir del 9 de enero de 1970; (3) fotocopia del Decreto Mandatorio #70 emitido por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas; (4) fotocopia del cargo radicado por la querellante ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el 11 de marzo de 1971.

Una vez presentada la anterior estipulación la representación legal querellado presentó una Moción de Desestimación basada en que la cuestión que estaba ante la Junta había sido sometida a Arbitraje. Se refirió en particular a que en la cláusula 5ta. de la querrela se dice que:

"...en o desde el 14 de octubre de 1971 el querellado ha rehusado proseguir o llevar la querrela sobre salarios al procedimiento de Quejas y Agravios del Artículo VIII. Hizo énfasis que claramente el Laudo de Arbitraje sometido en evidencia demostraba que las partes sometieron eso a un Arbitro y cumplió con el Artículo VIII. Lo sometió antes del 14 de octubre." 3/

Solicitó entonces que se desestimara esa parte de la querrela. El abogado de la Junta manifestó:

"...Nosotros objetamos a base de que el Laudo de Arbitraje solamente se declaró sin jurisdicción para entender en esa controversia porque no se habían agotado los remedios que disponía el convenio pero en ningún momento entró en los hechos del caso que se exponían allí. Posteriormente a eso cuando a base de ese Laudo la Unión solicita acudir al Comité de Quejas y Agravios es cuando la práctica ilícita por negarse a negociar." 4/ (Énfasis suplido)

En este momento el Lcdo. Pereira sometió en evidencia una carta dirigida por el propio licenciado Porrata como representante legal del querellado al señor José A. Ramos, Director de Organización de la querellante, y fechada el 14 de octubre de 1971. Señaló el abogado de la Junta que dicha carta fue recibida en contestación a un requerimiento de la Unión al querellado para discutir la controversia en el Comité de Quejas y Agravios e indicó que:

"...En base a esa situación en la cual se llega a un impasse, pues no le llegó otro remedio a la Unión que recurrir a la Junta para radicar el referido cargo, para que resolviera lo estipulado en convenio por la negativa de no ir al Comité de Quejas y Agravios." 5/

---

3/T.O. Pág. 8

4/T.O. Pág. 9

5/T.O. Pág. 10

En resumen, la querellante alega que pactó con el querellado mediante cláusula en el convenio colectivo, que comenzó a regir el 9 de enero de 1970. Que cada uno de los próximos tres (3) años el aumento en salario será de \$0.08 por hora. Que para esa fecha el salario era de \$1.00 la hora y el cual fue aumentado por un Decreto Mandatorio de fecha 4 de agosto del mismo año a \$1.35 por hora y que a partir del 9 de enero de 1971 el querellado se ha negado a pagar los aumentos pactados para el segundo y tercer año. Mientras que el querellado sostiene que no debe pagar aumento adicional alguno a partir de la fecha de vigencia del Decreto Mandatorio puesto que los \$0.08 ya están incluidos en el \$1.35 por hora que dispone el Decreto. Sostiene, además, que esa disputa fue sometida a un árbitro quien determinó el 17 de septiembre de 1971 que no tenía jurisdicción para entender en la misma basado en que la unión no agotó el segundo paso dentro del Comité de Quejas y Agravios el cual era el foro apropiado y no el árbitro.

El querellado continuó rehusando pagar los aumentos de salarios y al requerirle la Unión querellante llevar la disputa al Comité de Quejas y Agravios rehusa hacerlo alegando que el asunto es cosa juzgada.

Ambas partes radicaron memorandum en apoyo de sus respectivas contenciones.

En base a la prueba aportada durante la audiencia, a los memorandos radicados por las partes y al expediente completo del caso, esta Oficial Examinador hace las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- El Querellado:

El Ponce Country Club, Inc., es una empresa que se dedica a operar un club deportivo y para esos fines emplea trabajadores.

##### II.- El Querellante:

La S.I.U. de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a las S.I.U., of North America, AFL-CIO, es una entidad que admiten en su matrícula y representa empleados para los fines de negociación colectiva.

##### III.- Los Hechos:

La Unión querellante suscribió un convenio colectivo con el patrono querellado a tener vigencia por tres (3) años a partir del 9 de enero de 1970. En su Artículo XIII sobre Salario se dispone:

"Sección 1: El aumento en salario será de \$0.08 por hora en cada uno de tres (3) años." 6/

Y en su Artículo VIII, sobre Procedimiento de Quejas y Agravios dispone:

"Sección 1: Bajo los términos de este contrato se creará un comité de quejas y agravios el cual estará integrado por dos (2) representantes de la compañía y dos (2) representantes de la Unión. Si surgiere cualquier conflicto entre las dos partes bien sea individual o colectivamente, será llevado ante el Comité, pero primero, las partes envueltas llevarán el problema al Delegado y al Superintendente de la planta. Si no llegan a ningún acuerdo, la querrela entonces será sometida al Comité de Quejas y Agravios.

Sección 2: Si no alcanzara ninguna solución en el término de quince (15) días después de la primera reunión, el caso será sometido a Arbitraje. El Arbitro será seleccionado por consentimiento mutuo de ambas partes. Las partes acuerdan que dicho Arbitro será solicitado al Secretario del Trabajo. El Arbitro decidirá de acuerdo a derecho. La decisión del Arbitro será final y obligatoria para ambas partes." 7/

Hasta el 9 de enero de 1970 los empleados cubiertos por el convenio recibían un sueldo de \$1.00 por hora. Desde esa fecha hasta el 4 de agosto de 1970 devengaron un salario de \$1.08 la hora en virtud del aumento negociado en el convenio. El 4 de agosto de 1970, comenzó la vigencia del Decreto Mandatorio #70 de la Junta de Salario Mínimo y a partir de esa fecha y hasta el 9 de enero de 1973 en que expiró el convenio colectivo el querrellado pagó a los trabajadores a razón de \$1.35 la hora. El señor Félix Borrero, Oficial de la Unión Querellante se reunió a principio de marzo de 1971 con el señor Félix Torres, miembro de la Junta de Directores del querrellado planteándole la reclamación del pago de los \$0.08 de aumento en sus salarios a partir del 9 de enero de 1971. En dicha reunión el señor Torres sostuvo que el aumento de \$0.08 centavos había sido absorbido por el salario de \$1.35 la hora que comenzó a regir por virtud del Decreto Mandatorio desde el 5 de agosto de 1970. Posteriormente el señor Borrero volvió a plantearle su querrela por teléfono señor Torres, pero no pudieron ponerse de acuerdo. La Unión no recurrió al segundo paso que era solicitar que el caso se discutiera en el Comité de Quejas y Agravios. En su lugar, el 11 de marzo de 1971, la unión radicó un cargo por violación del convenio contra el querellante ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el cual retiró el 13 de abril de 1971. Dos días después de haber retirado el cargo la unión radicó ante el Departamento del Trabajo una solicitud para que se designara un Arbitro que entendiera en la querrela relacionada con la alegada violación del Artículo sobre Salaries por parte del querrellado. La vista ante el Arbitro se celebró el 26 de agosto de 1971 y el acuerdo de sumisión suscrito por ambas partes comprendía:

"1) Determinar si el Arbitro del Negociado del Departamento del Trabajo tiene o no jurisdicción para entender en la querrela presentada por la parte querellante sobre violación del Artículo XIII sobre Salarios del convenio colectivo celebrado entre las partes el 22 de abril de 1970.

2) Si se determinara que dicha querrela es arbitrable el árbitro determinará si la compañía viene obligada ó no por virtud del artículo XIII del convenio colectivo vigente a otorgar el aumento de \$0.08 efectivo el 9 de enero de 1971, por el salario estipulado por el Decreto Mandatorio #70, (según la revisión). Efectivo retroactivamente el día 5 de agosto de 1970." 8/

El Arbitro emitió la decisión en el sentido que: "El Arbitro no tiene jurisdicción para entender en la querrela presentada por la Unión sobre violación del Artículo XIII Salarios del Convenio Vigente." 9/

Fundamentando el árbitro su decisión, éste señaló:

"Esta acción tomada por la Unión de no convocar al Comité de Quejas y Agravios constituye un impedimento para que asumamos jurisdicción para decidir la querrela en sus méritos, y a que, según se desprende del Artículo VIII del convenio colectivo, el Arbitro tiene jurisdicción apelativa únicamente cuando las partes no pueden lograr un acuerdo dentro del seno del Comité de Quejas y Agravios y no cuando la querrela no se resuelve en el Primer Paso, o sea, en la discusión entre el delegado y el representante de la Planta. Una vez se discuta el caso en el Primer Paso, el foro apropiado para continuar discutiendo la querrela lo constituye el Comité de Quejas y Agravios y no el Arbitro." 10/

El 29 de septiembre de 1971 la unión querellante requirió al querrellado que el asunto se refiriera al Comité de Quejas y Agravios a lo que éste se negó. Por conducto de su representación legal le cursó una comunicación a la querellante en los términos siguiente

"... La decisión arbitral en el presente caso es a los efectos de que el Arbitro no tiene jurisdicción para entender en la querrela presentada por la Unión sobre violación del Artículo XIII- Salario - del Convenio Colectivo Vigente. En ningún momento el árbitro refirió el asunto al Comité de Quejas y Agravios. No teniendo jurisdicción el Arbitro debido al incumplimiento del procedimiento de arbitraje y siendo éste el foro exclusivo contratado por las partes para ventilar la presente querrela entendemos que este asunto constituye cosa juzgada y terminada." 11/

La querellante recurrió a la Junta y radicó el 26 de octubre de 1971 del cargo que originó esta querrela

8/ Laudo de Arbitraje, Pág. 1 y 2

9/ Laudo de Arbitraje, Pág. 5

10/ Laudo de Arbitraje, Pág. 5

11/ Véase Exhibit 5

#### IV.- Las Cuestiones Legales Planteadas:

La cuestión envuelta es en torno a la correcta interpretación y aplicación del Artículo XIII del convenio colectivo y si en una situación de hechos según la antes expuesta la decisión del Arbitro tuvo el efecto de hacer cosa juzgada y terminada la disputa sobre salarios entre querellante y querellado. Veamos ahora este último señalamiento. Hemos concluido que antes de la querellante radicar el cargo por primera vez en la Junta y de la misma manera cuando se sometió la controversia al Arbitro, la Unión Querellante no había agotado el recurso de Quejas y Agravios pactado en el convenio. Correctamente así lo decidió el Arbitro. Un mero estudio del laudo nos convence de que cumple todos los requisitos de validez. <sup>12/</sup> Pero, precisamente el fundamento de la decisión arbitral lo constituyó el hecho, así manifestado, por el propio árbitro en el laudo, de que el foro apropiado para continuar discutiendo la querrela era Comité de Quejas y Agravios y no el Arbitro. Añádase a lo anterior que con posterioridad al 21 de septiembre de 1971, fecha del laudo, el querellado continuó negándose a cumplir con lo estipulado en el convenio colectivo en su Artículo XIII, y reclamado nuevamente por la querellante en su escrito del 29 de septiembre de 1971, según la propia admisión del querellado en su carta del 14 de octubre de 1971. No acertamos a comprender cómo es que en la aludida comunicación del 14 de octubre, el querellado concluye que en ningún momento el árbitro refirió el asunto al Comité de Quejas y Agravios y por lo tanto la disputa constituye cosa juzgada y terminada. Mas aún, creemos haber dejado claro que la disputa aún continuaba vigente motivada por la propia conducta del querellado. Es entonces el propio querellado quien da la espalda al Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el convenio colectivo con su negativa a la solicitud de la querellante. Según lo antes expuesto no tiene razón el querellado en su Moción de Desestimación presentada durante la audiencia, además, el querellado no nos convence de que ya para el 21 de septiembre de 1971 había sometido a Arbitraje el requerimiento que le hizo la querellante el 29 de septiembre del mismo año.

Habiendo rehusado el querellado llevar su controversia al Procedimiento de Quejas y Agravios entendemos que la Junta en el ejercicio de la facultad que le confiere la Ley para la prevención de prácticas ilícitas y entendiendo que de esta manera efectúa los propósitos de la ley debe intervenir en la disputa que se plantea en el caso sobre la interpretación y aplicación del Artículo XIII del convenio.

Descansa la representación legal del querellado en la premisa de que ésta misma controversia se presentó ante esta Junta en el caso de Aluminum Extrusion Corporation -y- S.I.U. CA-3858, y cita parcialmente el Informe del Oficial Examinador. En dicho acto seguido admite que contrario a nuestro caso en Aluminum, supra existía una cláusula que expresamente establecía que el aumento de salario pactado en el convenio se establecía sobre cualquier salario mínimo establecido por legislación federal o local. Cita en adición el caso de General Slicing Macking Company, 49 LA 823. En este caso el Arbitro concluyó que en el transcurso de las negociaciones la unión

<sup>12/</sup>J.R.T. vs. N.Y. & P.R. Steamship Co., 69 DPR 782 y Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierra, 83 DPR 258

intentó incluir sin éxito en el convenio colectivo una cláusula similar a la de Aluminum, supra, proveyendo los aumentos por sobre el mínimo que en virtud de Ley se otorgase posteriormente. Estos hechos son indicativos de que en el presente caso estamos frente a una situación diferente y por lo tanto distinguible del anteriormente citado donde claramente quedan expuestas las intenciones que estuvieron presente en la negociación de dichos convenios.

En el presente caso nos encontramos frente a una cláusula completamente clara e inequívoca. Dicha cláusula dispone: "El aumento en salario será de \$0.08 por hora en cada uno de los tres años".

No cabe ninguna interpretación sobre cuál fue la intención de las partes de lo claramente expresado en dicha cláusula.

Aunque el convenio colectivo se utiliza en un campo de actividad gobernado por reglas especiales distinto de aquellos en que corrientemente se contrata, y que su propósito es también de otra naturaleza, no es por ello menos que un contrato y por lo tanto, debe regirse por las disposiciones del Código Civil vigente, a menos que por ley se haya dispuesto otra cosa.

En consecuencia, hay que atenerse al sentido literal de la misma, conforme al Artículo 1233 del Código Civil de Puerto Rico 13/ y lo expresado en Luce & Co., vs. J.R.T. 14/

Así pues, es claro que corresponde al patrono hacer efectivo un aumento de \$0.08 por hora cada año durante los tres (3) años de duración del convenio. Habiendo satisfecho el aumento correspondiente al primer año el 9 de enero de 1970, debió satisfacer el aumento de \$0.08 por hora a los empleados a partir del 9 de enero del 1971 sobre el salario de \$1.45 el cual devengaban los empleados a esa fecha. De manera que correspondía a los empleados devengar durante todo ese segundo año de duración del convenio un salario de \$1.43 la hora y a partir del comienzo del tercer año, o sea, del 9 de enero de 1972, y hasta el 9 de enero de 1973, a razón de \$1.51 la hora. A la suma total adeudada añadasele una suma igual a la cantidad de salarios adeudados, por concepto de penalidad dispuesta por el Artículo XIII de la Ley 379 del 5 de mayo de 1948. 15/

#### EL REMEDIO

Habiendo concluido que el querellado incurrió y está incurriendo en ciertas prácticas ilícitas de trabajo la suscribiente recomienda que se le ordene cesar y desistir de las mismas y que tome determinada acción afirmativa la cual encontramos que habrá de efectuar los propósitos de la ley.

13/31 LPRA 34 Sentido lateral deberá ser observado; cuando prevalecerá la intención, el cual dispone: Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquellas. Código Civil, 1930, Artículo 1233.

14/86 DPR 425 (1962)

15/Encarnación vs. Jordan, 78 DPR 505 (1955) y Beauchamp vs. Dorado Beach Hotel, 98 DPR 633 (1970)

A base de las anteriores conclusiones de hecho y del expediente completo del caso, la suscribiente hace las siguientes:

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1.- Que el querellado es una empresa dedicada a operar un Club Deportivo y en dichas operaciones utiliza los servicios de empleados, siendo por ello un patrono dentro del significado del Artículo 2(2) de la Ley.
- 2.- Que la querellante organiza y admite en su matrícula a empleados del querellado y por ello es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2(10) de la Ley.
- 3.- Que el querellado al negarse a pagar los aumentos de salarios a los empleados en contravención a lo dispuesto en el Artículo XIII (1) del convenio colectivo vigente, incurrió y está actualmente incurriendo en una práctica ilícita dentro del significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley.
- 4.- Que el querellado al rehusar llevar la querrela sobre salario al procedimiento de quejas y agravios según lo dispuesto en el Artículo VIII del convenio colectivo vigente incurrió en una práctica ilícita dentro del significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley.

#### RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, esta Oficial Examinador recomienda que el querellado Ponce Country Club y sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores deberán:

- 1.- Cesar y desistir de:

- a) En manera alguna violar y continuar violando el convenio colectivo firmado o que firme con la Seafarers International Union de Puerto Rico, Caribe y Latinoamérica, Afiliada a la S.I.U. of North America, AFL-CIO, o con cualquiera otra organización obrera de sus empleados especialmente en su Artículo XIII sobre salarios y su Artículo VIII sobre el procedimiento de quejas y agravios

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

- a) Pagar a todos y a cada uno de sus empleados y miembros de la Unión Querellante las sumas de dinero que les adeuda por concepto de salarios dejados de pagar a partir del 9 de enero de 1971, más una suma igual por concepto de penalidad según dispuesto por el Artículo III de la Ley 379 de 1948.

- b) Fijar y mantener fijado por un período no menor de treinta (30) días en sitios conspicuos del negocio cinco (5) copias del aviso que se hace formar parte de este, las cuales serán suministradas por la Junta, así mismo enviar a la Unión Querellante por correo certificado una copia de dicho Aviso.

- c) 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.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de julio de 1974.

(Fdo.) ENID COLON JIMENEZ  
Oficial Examinador