

PUERTO RICO SHERATON HOTEL -Y- JOSE W. OTERO CASO NUM
CA-5340 D-740 Resuelto a 24 de febrero de 1977.

Ante: Lic. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Sr. José W. Otero
Querellante

Lic. Roy S. Cohen
Sr. Marcos Pérez
Por el Patrono

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

- DECISION Y ORDEN -

En virtud de un cargo radicado el 30 de abril de 1975, por el señor José W. Otero, en adelante denominado el querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela en el caso epígrafe.

En la mencionada querrela se le imputa a Puerto Rico Sheraton Hotel, en adelante denominado el querrellado, haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

La audiencia pública para ventilar las alegaciones contenidas en la querrela se celebró el 9 de marzo de 1976, ante el Lic. Juan Antonio Navarro, Oficial Examinador designado por el Presidente de la Junta. En el informe rendido por la Oficial Examinador el que se une y se hace formar parte de esta Decisión y Orden, se concluye que el querrellado no violó el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y, en consecuencia, recomendó a la Junta que desestimara la querrela.

Las partes no radicaron excepciones al referido informe.

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

Luego de considerar el expediente completo del caso, la Junta decide adoptar en todas sus partes el informe del Oficial Examinador con la siguiente aclaración.

En la página 7 de su informe el Oficial Examinador expresa lo siguiente:

"Las disposiciones del convenio colectivo vencido el último día de 1974 así como el que entró en vigor el 28 de febrero de 1975, expresamente excluyen a todo supervisor de su protección. Este sería un segundo fundamento que apoya la conclusión de que el querrellado vino obligado a someter a arbitraje el despido de José W. Otero" (Énfasis suplido.)

Consideramos que la última oración de la anterior cita debe leer como sigue:

"...Este sería un segundo fundamento que la conclusión de que el querellado no vino obligado a someter a arbitraje el despido de José W. Otero."

ORDEN

A base de lo anteriormente expuesto se ordena que la querrela que se expidió en el caso del epígrafe sea, como por la presente es, desestimada.

OPINION CONCURRENTENTE DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA SALVADOR CORDERO

Estoy completamente de acuerdo con la conclusión de mis compañeros en el sentido de que el presente caso debe desestimarse por los fundamentos estrictamente legales que aduce el Oficial Examinador. Deseo, sin embargo, expresar mi preocupación sobre la manera que se sucedieron los hechos que culminaron en el despido del querellante. Véamos:

Cuando el querellante aceptó el nombramiento de supervisor lo hizo mediante una carta preparada y redactada por el Director de Personal del querellado. En ella se establecieron dos condiciones. La primera, que si antes de transcurrir los tres meses del período de prueba el querellado concluía que el querellante no cumplía los requisitos para el puesto, lo restituiría a su antigua posición de electricista. La segunda, que se el querellante aceptaba la permanencia al concluir el período probatorio, renunciaría como miembro de la unión.

A los veintidos días de estar ocupado el puesto de supervisor, el querellante envió una carta al Director de Personal del querellado, mediante la cual renunció al mismo y solicitó que lo repusiesen a su antigua posición. En dicha carta expuso que motivos de salud y de relaciones con otros empleados determinaban su acción.

El 23 de agosto de 1974, el querellante envió otra carta al Director de Personal en la cual le manifestó que tramitara con premura su solicitud de renuncia al puesto de supervisor pues faltaban diez días para vencer el período probatorio.

El querellado no contestó ninguna de las dos comunicaciones que le remitió el querellante ni tomó la acción que se le solicitaba.

Sin embargo, luego de haber concluido el convenio colectivo, cuando el querellante no tenía foro donde plantea su caso, el querellado lo despidió sumariamente y rehusó que el caso se discutiese en el Comité de Quejas y Agravios.

A base de las particulares circunstancias que rodean este caso, especialmente las que conciernen al procedimiento que se utilizó para efectuar el ascenso, el acuerdo a que se llegó con el querellante al éste aceptar el puesto condicionado, la actitud que asumió el querellado frente a las solicitudes del empleado para que lo reinstalasen en el puesto de electricista y, así como el despido sumario del que fue objeto, despiertan duda en mí sobre las motivaciones para la acción que se tomó contra el señor Otero.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de febrero de 1977.

(Fdo.) Salvador Cordero
Presidente

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Basado en un cargo radicado el 30 de abril de 1975, 1/ la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto expidió querrela el 26 de enero de 1976. 2/ En ésta sustancialmente se alega que el Puerto Rico Sheraton Hotel, en adelante denominado el querellado es una empresa hotelera y en sus operaciones utiliza empleados; que José W. Otero, en adelante denominado el querellante, fue empleado del querellado; que estuvo cubierto por un convenio colectivo suscrito por el querellado y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante denominada la unión, con vigencia extendida desde el 31 de diciembre de 1971 hasta el 21 de febrero de 1975; que el referido convenio colectivo incluyó un artículo para procesar las quejas y agravios (Artículo VI); que el 31 de enero de 1975 el querellado despidió al querellante, lo cual dio lugar a una diferencia entre el querellado y la unión en relación a la interpretación y aplicación del convenio; que en o desde el 3 de marzo de 1975 el querellado se ha negado a someter a arbitraje el despido del querellante, según estipula el Artículo VI del convenio colectivo; que la conducta anteriormente señalada constituyó una violación del Artículo VI del convenio colectivo y, por lo tanto, una práctica ilícita de trabajo, según definida en el inciso (1)(f) del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley. 3/

Las partes fueron debidamente notificadas con copia del cargo, la querrela y aviso de audiencia. 4/ El querellado oportunamente compareció solicitando prórroga para contesta la querrela y, además, transferencia de vista. 5/ Después de concederle la prórroga solicitada, 6/ El querellado radicó su contestación a la querrela. 7/

-
- 1/ Escrito A
 - 2/ Escrito B
 - 3/ 29 LPRA, Sec. 61, et seq.
 - 4/ Escritos C, E, E-1
 - 5/ Escrito F
 - 6/ Escritos G. H., H-1
 - 7/ Escrito I

En su contestación la querellada admitió que es una empresa hotelera y en tales operaciones utiliza empleados; que el querellante fue su empleado desde el día 1ro. de octubre de 1963 hasta alrededor del día 2 de junio de 1974, fecha en que pasó a ser un supervisor; que el convenio colectivo vigente desde el 31 de diciembre de 1971 hasta el 31 de diciembre de 1974 contenía las disposiciones citadas en la alegación tercera de la querrela (Artículo VI del convenio colectivo); que se ha negado a someter a arbitraje la relación contractual entre el querellante y el querellado. El querellado negó que fuera patrono según la definición del término en el Artículo 2, Inciso (2) de la Ley; que la terminación de la relación contractual con el querellante, el día 31 de enero de 1975, diera lugar a una diferencia en relación a la interpretación y aplicación de convenio colectivo alguno; que hubiera un convenio colectivo vigente para el 31 de enero de 1975; que el querellante estuviera cubierto por las disposiciones del convenio colectivo vencido el 31 de diciembre de 1974; que su conducta constituyó una violación al Artículo VI del convenio colectivo vencido el día 31 de diciembre de 1974; y que hubiese violado el Artículo 8(1)(f) de la Ley. Alegó, además, que la relación contractual con el querellante se dio por terminada alrededor del día 31 de enero de 1975; que a esta fecha el querellante no era un empleado de su negocio; que a esta fecha no existía convenio colectivo vigente con la unión; que esta fecha tampoco había convenio colectivo vigente con organización obrera alguna; y que nunca ha estado obligado a someter dicho acto o evento a arbitraje. Como defensas afirmativas, el querellado alegó que el querellante estaba específicamente excluido de la unidad contratante del convenio colectivo negociado con la unión y vigente desde el 31 de diciembre de 1971 hasta el 31 de diciembre de 1974 que el querellante era un supervisor dentro del significado de la Sección 2(11) de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, según enmendada; que entre el 31 de diciembre de 1974 hasta el 28 de febrero de 1975 no existió convenio colectivo alguno entre el querellado y la unión. Finalmente, el querellado alegó que el querellante no es un empleado dentro del significado del término en el Artículo 2, Inciso (3) de la Ley y, por lo tanto, no tiene derecho a la protección de la Ley.

La audiencia se llevó a cabo el 9 de marzo de 1976 ante el que suscribe quien fuera debidamente designado por el Presidente de la Junta. 8/ Al concluir la audiencia la parte querellada solicitó un término para someter a este Oficial Examinador un memorando antes de emitirse el informe. Originalmente le concedimos quince días, a partir de la fecha en que el taquígrafo oficial rindiera a Secretaría la transcripción oficial del procedimiento. 9/

8/ Escrito D

9/ Página 58 T.O. , Escrito J

Oportunamente la parte querellada compareció a los efectos de solicitar un término adicional para someter el referido memorando. 10/ Mediante resolución emitida el 6 de abril de 1976 le ofrecimos hasta el 23 de abril del corriente para someter su escrito. 11/ En efecto así lo hizo. 12/

A base de la evidencia oral y documental sometida emito las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Querellado:

El Puerto Rico Sheraton Hotel es una empresa que opera un negocio de hotel en el área de San Juan y en tales operaciones de negocio utiliza empleados. 13/

II.- El Querellante:

Desde octubre de 1963 hasta el 31 de enero de 1975, el Sr. José W. Otero trabajó para el Puerto Rico Sheraton Hotel. 14/

III.- Los Hechos:

El 1 de octubre de 1963 el querellante comenzó a trabajar como electricista en el hotel operado por el querellado. 15/ Posteriormente el querellante firmó un escrito por el cual aceptó ocupar la plaza de supervisor en el Departamento de Mantenimiento del hotel. 16/ Esta aceptación estuvo condicionada a un período probatorio de tres meses, a partir del lunes 3 de junio de 1974, y condicionada a renunciar a todos los beneficios que, como miembro de la Unión de Tronquistas, Local 901, tenía el querellante. Mediante la firma de esta carta, el querellante también aceptó renunciar como miembro de la unión si luego de transcurrido el período probatorio aceptaba la permanencia en la nueva plaza. Al firmar esta carta el querellante entendió que la compañía lo repondría en su antigua posición si antes de transcurrir los tres meses de probatoria el patrono entendía que éste no llenaba los requisitos necesarios para ocupar la nueva plaza.

Veintidós días después de ocupar la plaza de supervisor, el querellante envió una carta al Sr. Marcos A. Pérez, Director de Personal del hotel operado por la querellado, la cual solicitaba que "acepte mi renuncia como supervisor por razones de salud y por algunos empleados de este departamento que no saben comportarse como tal." 17/ Mediante esta comunicación el querellante también solicitó se le repusiera en su antigua posición de electricista.

10/ Escrito K

11/ Escritos L, M y M-1

12/ Escrito N

13/ Véase contestación a la querella.

14/ Véase contestación a la querella.

15/ Véase 13, 14, ante. Pág. 6 T.O.

16/ Exhibit 1 de la Junta. El 5 de junio de 1974.

17/ Exhibit 2 de la Junta.

El 23 de agosto de 1974 el querellante envió otra carta dirigida al Sr. Marcos A. Pérez en la que solicitó sustancialmente lo mismo que había hecho alrededor de dos meses antes. 18/

Mediante carta del 15 de octubre de 1974 dirigida al Sr. Luis E. Pagán, Presidente de la unión, el querellante renunció como miembro de la referida organización obrera. En ésta el querellante expuso que renunciaba como miembro de la unión por razones de mejorarse en su nuevo puesto de supervisor. 19/ Para esta fecha habían transcurrido más de cuatro meses desde que el querellante aceptara la plaza de supervisor.

El 30 de diciembre de 1974, mediante carta dirigida al Sr. Luis E. Pagán, el querellante solicitó se le reconsiderara para ocupar la plaza de electricista dentro de la unión, con lo que entendemos que solicitó se le reconsiderara como miembro de la unión. Para esta fecha todavía se deducían cuotas del sueldo del querellante. 20/

El querellante fue despedido efectivo al 31 de enero de 1975. El querellado le pagó el dinero adeudado por concepto de vacaciones y mesada. 21/

El querellante fue miembro de la unión desde el 5 de junio de 1974 hasta la fecha de su despido. 22/

Se probó que después de ocupar la plaza de supervisor el querellante no ponchó tarjetas de reloj; que después del 3 de junio de 1974 no recibió compensación por horas extraordinarias de trabajo; que recibió un salario permanente de \$145.00 semanales; que estuvo cubierto por un plan médico que cubría a todos los empleados no unionados del hotel; que después de junio de 1974 el querellante solamente disfrutaba de los días feriados a los cuales se acogían todos los supervisores; que el querellante no recibió paga extraordinaria cuando trabajó en los referidos días feriados; que acumuló vacaciones a razón de día y 5/12 por cada mes trabajado; que después de junio de 1974 el querellante usaba ropa de civil y no uniformes como los demás empleados; que el querellante tenía derecho a comer en cualquier cafetería, siempre y cuando estuviera disponible a la hora de comida, a diferencia de los demás empleados; que el querellante podía entrar por el vestíbulo del hotel a diferencia de los demás empleados a quienes se le requería entrar a través de la entrada de empleados; que después de junio de 1974 el querellante participaba en las reuniones de supervisores y/o jefes de departamentos; que después de junio de 1974 el señor Cuevas, Ingeniero Jefe en el hotel, tuvo tres ayudantes, uno de los cuales era el querellante; que el querellante recomendaba acciones disciplinarias contra los empleados; que el querellante firmó requisiciones de materiales y solicitudes de trabajo a realizarse en el Departamento de Ingeniería. 23/

18/ Exhibit 3 de la Junta.

19/ Exhibit 5 de la Junta.

20/ Exhibit 6 de la Junta.

21/ Exhibit 11 de la Junta.

22/ Exhibits 7, 8 de la Junta. Entiéndase que también fue miembro de la unión antes de junio de 1974.

23/ Págs. 27-50 T.O.

El querellado y la unión negociaron y firmaron un convenio colectivo que cubría a los empleados del hotel, con ciertas exclusiones, el cual venció el 31 de diciembre de 1974. 24/ El Artículo XVI de este convenio disponía para la renovación automática del mismo, a menos que una de las partes notificara a la otra su deseo de modificarlo o terminarlo. 25/

El 28 de febrero de 1975, el querellado y la unión firmaron un nuevo convenio colectivo el cual cubre, con ciertas exclusiones, a los empleados del hotel. Este convenio comenzó a regir el día de su firmación y vencerá el 31 de diciembre de 1977. 26/ El Artículo I de este convenio dispone:

"Para los propósitos de este convenio colectivo, el término 'empleado' según es utilizado en este convenio colectivo, aplicará e incluirá todos los empleados por la Compañía en su Hotel Puerto Rico Sheraton en Santurce, Puerto Rico...

...
and supervisors as defined in the National Labor Relations Act, as amended." (Subrayado nuestro)

Igual disposición se incluyó en el convenio colectivo vencido el 31 de diciembre de 1974. 27/ No hubo convenio colectivo vigente entre la querrellada y la unión desde el 1 de enero al 27 de febrero de 1975. 28/

IV.- Análisis:

Los Hechos en este caso demuestran que le agravio surgió el 31 de enero de 1975. Hemos concluido que desde el 1ro. de enero hasta el 27 de febrero de 1975 no hubo un convenio colectivo o estipulación que rigiera las relaciones obrero-patronales entre el querellado y la unión. 29/ Resulta una norma elemental en todo caso de práctica ilícita de trabajo de violación de convenio colectivo que exista un convenio colectivo o una estipulación vigente. 30/

C r e e m o s innecesario detenernos a analizar si el Sr. José W. Otero era o no un supervisor allá para enero de 1975. No obstante, las conclusiones de hecho en éste sostienen una conclusión a los efectos de que el querellante efectivamente era un supervisor para esta última fecha. 31/

24/ Exhibit 13 de la Junta.

25/ Véase pág. 34 del exhibit 13 de la Junta.

26/ Exhibit 2 de la querrellada, página 44.

27/ Exhibit 2 de la querrellada, pág. 3.

28/ Págs. 30, 31 T.O.

29/ Artículo XVI del convenio colectivo. Exhibit 13 de la Junta, página 34, pág. 33 T.O. Se probó que el convenio colectivo vencido el 31 de diciembre de 1974 no se renovó automáticamente.

30/ UPTAMA, decisión núm. 701 (1975) de la Junta.

31/ Para un buen historial legislativo y jurisprudencial en la jurisdicción federal sobre el término "supervisor" (entre otros) véase: NLRB vs. Bell Aerospace Co. Div. of Tienton Inc. (23 de abril de 1974) 94 St. A. 1757 (1974).

Las disposiciones del convenio colectivo vencido el último día de 1974 así como el que entró en vigor el 28 de febrero de 1975, expresamente excluyen a todo supervisor de su protección. Este sería un segundo fundamento que apoya la conclusión de que el querellado vino obligado a someter a arbitraje el despido de José W. Otero. 32/

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Querellado:

El Puerto Rico Sheraton Hotel es un patrono dentro del significado del término en el Artículo II, Inciso 3 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- El Querellante:

Desde 1968 hasta junio de 1974, José W. Otero fue un empleado dentro del significado del término en el Artículo 2, Inciso (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Desde junio de 1974 hasta el 31 de enero de 1975, José W. Otero fue un supervisor según la definición del término en el Artículo II, Inciso (4) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III.- La Alegada Práctica Ilícita:

El despido del querellante el 31 de enero de 1975, no dio lugar a querrela, queja o agravio que el querellado viniera obligado a someter a arbitraje de acuerdo al Artículo VI del convenio colectivo vencido el 31 de diciembre de 1974. Por lo tanto, el querellado no incurrió en práctica ilícita del trabajo

RECOMENDACION

Que se desestime la querrela.

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 procedimiento, incluyendo decisiones sobre todas las mociones u objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar el Exposición de Excepciones y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con

32/Steelworkers vs. General Fireproofing Co. (1972)
(CA, 6) 464 F 2d 726; 80 LRRM 3113. Para una posición contraria véase: Peerless Pressed Metal Corp. vs. IUE
(1971) (CA, 1) 451 F 2d 19; 78 LRRM 2828. Es innecesario dirimir esta controversia puesto que el primer Fundamento es suficiente para disponer del caso.

copia a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán el derecho de contestarlas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la notificación. Tal y como se dispone más adelante en el Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento deseara obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de mayo de 1976.

Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador