

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

EN LOS CASOS DE:

UNION DE TRABAJADORES DE
LA INDUSTRIA GASTRONOMICA
LOCAL 610

-y-

CASO NUM. CA-6466

JORGE LUIS RIVERA

HOTEL SAN JUAN - ISLA VERDE

-y-

CASO NUM. CA-6467
D-983

JORGE LUIS RIVERA

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Luis E. Cruz Santos
Por el Patrono

Lcdo. Norman Pietri
Sr. Rubén Dávila
Por la Unión

Lcda. Irma Rodríguez Justiniano
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

El 4 de febrero de 1983 se emitió el Informe del Oficial Examinador, Lcdo. Antonio F. Santos, en la cual recomienda la desestimación de las querellas en los casos de epígrafe.

El 27 de abril de 1983, luego de concedérsele prórroga a solicitud, la División Legal de la Junta radicó su escrito de Excepciones al cual se opusieron las partes querelladas mediante sendos escritos radicados el 17 de mayo y el 10 de junio de 1983.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en el caso y por la presente se confirman por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno..

Luego de analizar el expediente completo del caso, adoptamos las Conclusiones de Hechos formuladas por el Oficial Examinador modificando su Análisis y rechazando su recomendación de derecho de desestimar las querellas.

ANALISIS

A pesar de considerar que el patrono violó el convenio colectivo al despedir al Sr. Jorge L. Rivera, conclusión con la cual estamos de acuerdo por los fundamentos expresados a las páginas 13 y 14 del Informe, el Oficial Examinador concluyó que la unión no faltó a su deber de justa representación por lo cual era menester desestimar ambas querellas dado el estado de derecho vigente. El Oficial Examinador expresó que el querellante "en ningún momento agotó los remedios contractuales ni le brindó la oportunidad a la unión para que los agotara".^{1/} También expresó que, a su juicio, no había evidencia en el récord en el sentido de que la actuación de la unión fuera de mala fe,^{2/} intencionalmente arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

No podemos coincidir con el juicio del Oficial Examinador. Los hechos aprobados demuestran inequívocadamente que el Sr. Tomás Matos, Delegado de la Unión, rehusó llevar a cabo gestión alguna a favor del querellante aduciendo razones frívolas e insostenibles. Recuérdese que sus razones fueron que a la hora en que el querellante le habló no estaba abierta la Oficina de Personal y que el caso era difícil. Su deber como delegado era acudir a la Oficina de Personal tan pronto abriera y exponer la queja del señor Rivera. En adición, dados los hechos del caso, no vemos la gran dificultad del mismo que impidiera al señor Matos hacer el planteamiento inicial. Nos parece que se trata de una crasa negligencia y menosprecio por los derechos de un unionado que se

^{1/} Informe Oficial Examinador, Pág. 14
^{2/} Id. Pág. 15

convierte en arbitrariedad máxime cuando estaba envuelto el despido del mismo después de 18 años de servicios al patrono. El delegado "tenía la responsabilidad fiduciaria, por delegación que sobre su persona ha hecho la unión de atender en primera instancia la queja del querellante y no rebotarla"^{3/} a otro representante de dicha organización o decirle al empleado que vaya él a la Unión. Era su responsabilidad como delegado en el taller de trabajo cumplir con los deberes inherentes a su cargo y debió tener el interés suficiente para hacer al menos un planteamiento inicial ante el patrono. El despido de un empleado es un asunto de gran seriedad que requiere la mayor atención de su representante sindical. Es cierto, como concluye el Oficial Examinador, que el querellante no fue inmediatamente a las Oficinas de la Unión, como le recomendó el Sr. Matos, y que posteriormente hizo gestiones con el patrono para que lo "liquidaran" sus haberes. No obstante, esta conducta posterior del querellante no puede excusar la actuación del delegado,^{4/} señor Matos, quien representaba a la entidad sindical.

En el curso de la audiencia, el Sr. Rubén Dávila, representante sindical testificó lo siguiente, a preguntas de la División Legal de la Junta:

"P. Bien, una vez el Sr. Matos, delegado de la cocina, conoce del caso, ¿cuál es el procedimiento que se supone que siga? La Línea jerarquía de la unión.

R. Cuando el empleado, le pide al delegado ir a personal y discutirlo, el delegado va a personal a discutir el caso.

P. ¿Se supone que el Sr. Matos se comunicara con usted?

^{3/} Excepciones al Informe, Pág. 3

^{4/} Aunque hemos adoptado las Conclusiones de Hechos del Oficial Examinador, hacemos esta aclaración al primer párrafo de la Pág. 9 del Informe.

R. No necesariamente, ellos van a personal, discuten el caso y se comunican con nosotros cuando ya se le hace difícil resolver el caso.

P. ¿En qué trabaja el Sr. Matos?

R. En "pastry".

P. ¿Puede el delegado o algún representante superior presentar la queja a nombre del empleado sin el empleado?

R. Dependiendo.

P. ¿Puede sólo en calidad de representante sindical ir y radicar el caso?

R. Si es una violación al convenio colectivo que el delegado y representante están para que el convenio no se viole, podría hacerlo, si son casos de despido o suspensiones y el empleado no va al delegado o no pide que vaya con él a personal, a veces no lo hacen...

P. Bien, eso sería todo".^{5/}

De lo anterior se desprende que el delegado tenía autoridad para radicar el caso aún sin el empleado y si la cuestión se torna difícil luego de ir a Personal, entonces es que el delegado va a las oficinas de la unión. Aquí se trataba de un despido en una situación claramente meritoria de violación del convenio colectivo. No estamos de acuerdo con la apreciación del Oficial Examinador mediante la cual inculpa al empleado de no haber presentado su queja al patrono individualmente en el "primer paso" del Artículo XV (Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje) por cuanto el querellante declaró - y no fue refutado - que la unión no le había entregado copia del convenio colectivo pues la costumbre era entregarla sólo a los que se la pedían.^{6/}

No obstante haber concluido que tanto la unión como el patrono incurrieron en práctica ilícita del trabajo, nos confrontamos con la realidad de que el patrono ha cerrado sus

5/ T.O. págs. 85-86

6/ T.O. pág. 29

operaciones luego de haberse acogido a los procedimientos de la Ley Federal de Quiebras, habiéndose igualmente distribuido todos los bienes sin que hubiera alcanzado para cubrir al primer acreedor.^{7/} Por tal razón, no emitiremos Orden contra el patrono ya que constituiría un acto académico. Lo anterior no impide, sin embargo, que adjudiquemos contra la unión una cantidad porcentual de la paga atrasada, desde la fecha del despido hasta la fecha en que el patrono cesó sus operaciones o hasta la fecha en que el querellante obtuviera un nuevo empleo, lo que hubiese ocurrido primero, de conformidad con la jurisprudencia sobre el deber de justa representación.^{8/}

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El Patrono:

El Hotel San Juan - Isla Verde, a la fecha de los hechos de este caso, era un "patrono" en el significado del Artículo 2 (2) de la Ley.

II. La Unión:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica Local 610, es una "organización obrera" en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley.

III. Las Prácticas Ilícitas:

A. Al despedir al Sr. Jorge Luis Rivera el 8 de julio de 1980, el patrono violó el Artículo VIII, sección 6 (f) del convenio colectivo que tenía suscrito con la Unión Gastronómica, Local 610, el cual expiraba el 24 de mayo de 1982, incurriendo así en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8 (1) (f) de la Ley.

B. Al no representar al querellante, cuando le fue expuesta la queja por éste el 8 de julio de 1980, la unión falto a su deber de justa representación incurriendo así en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8 (2) (a) de la Ley.

^{7/} Tomamos conocimiento oficial del caso Hotel San Juan -y- Federación General de Trabajadores, CA-6893, D-946, cerrado mediante Resolución del 21 de mayo de 1984 ante imposibilidad de lograr el cumplimiento de la Decisión y Orden.

^{8/} Vaca v. Sipes 386 US 171; Steelworkers v. NLRB 111 LRRM 3125; JRT v. Unión Gastronómica, 110 DPR 237, véase en adición, el Artículo 9 (1) (b) de la Ley.

En virtud de las disposiciones del Artículo 9(1) (b) de la Ley, se emite la siguiente

ORDEN

I. La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, sus agentes, oficiales y sucesores deberán:

1- Cesar y desistir de faltar a su deber de justa representación para con sus miembros unionados.

2- Llevar a cabo la siguiente acción afirmativa que ayuda a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Pagar al Sr. Jorge Luis Rivera el 30% de la "paga atrasada" desde la fecha del despido hasta la fecha en que cesó operaciones el Hotel San Juan, o hasta la fecha en que el querellante obtuvo un nuevo empleo, lo que hubiera ocurrido primero con los intereses legales correspondientes.

3- Notificar al Presidente de la Junta dentro de los 15 días siguientes a la notificación las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado.

II. Se ordena el cierre del caso CA-6467.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de julio de 1984.

(Fdo) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo) Luis Berrios Amadeo
Miembro Asociado



NOTIFICACION

Certifico: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

1. Lcdo. Norman Pietri
Apartado FG
Santurce, Puerto Rico 00910

2. Sr. Jorge Luis Rivera
Residencial Quintana
Edificio 28, Apartamento 409
Hato Rey, Puerto Rico 00918
3. Lcdo. Howard Pravda
Lespier, Muñoz Noya & Ramírez
GPO Apartado 4428
San Juan, Puerto Rico 00936

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de agosto de 1984.



Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta



CA-6466
D-983

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 efectuar la política pública enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS AFILIADOS QUE:

* NOSOTROS, la Unión de Trabajadores de la Industria Gastro-nómica, Local 610, sus agentes, oficiales y sucesores en manera alguna, faltaremos a nuestro deber de justa representación para con nuestros afiliados.

Pagaremos al Sr. Jorge Luis Rivera el 30% de la "paga atrasada" desde la fecha del despido hasta la fecha en que cesó operaciones el Hotel San Juan, o hasta la fecha en que el querellante obtuvo un nuevo empleo, lo que hubiera ocurrido primero con los intereses legales correspondientes.

UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, LOCAL 610

Por: _____
Representante _____ Título _____

Fecha: _____

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