

464

LA ZARAGOZANA, INC. y UNIÓN DE LA INDUSTRIA  
GASTRONOMICA DE PUERTO RICO (INDEPEN-  
DIENTE) Caso Núm. CA-2888. Decisión  
Núm. 343

Lic. Antonio Figueroa Rivera, por el Patrono  
Lics. Marta Ramírez de Vera, Luis M. Rivera  
Pérez, por la Junta  
Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial  
Examinador

#### DECISION Y ORDEN

El Oficial Examinador Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, rindió un Informe en el que concluía que el patrono La Zaragozana, Inc. había incurrido en prácticas ilícitas de trabajo en violación de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En vista de que ninguna de las partes excepcionó las conclusiones de hecho y de derecho del Oficial Examinador, la Junta consideró el caso a base del expediente formado en la audiencia pública. A base del examen del expediente completo del caso, la Junta confirma todas las resoluciones del Oficial Examinador, adopta las conclusiones de hecho, modifica las conclusiones de derecho y acepta las recomendaciones para remediar la violación a la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

En la parte IV de su Informe, titulada "Las alegadas prácticas ilícitas de trabajo," el Oficial Examinador expone tres fundamentos para su conclusión de derecho, al efecto de que La Zaragozana, Inc. incurrió en prácticas ilícitas de trabajo. La Junta sólo adopta el tercer fundamento con el propósito de limitar el alcance de la decisión, sin que ello signifique que disputa los fundamentos aducidos por el Oficial Examinador.

En conexión con el tercer fundamento aducido por el Oficial Examinador, y en el que se basa la decisión de la Junta, cabe recordar que el 9 de abril de 1963, en virtud de la D-317 de 13 de marzo de 1963, Caso Núm. P-1968, se celebró una elección por voto secreto en la que los empleados de La Zaragozana, Inc. designaron a la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico (Independiente) como su representante exclusivo. A tenor con la elección, la Junta expidió la correspondiente certificación el 17 de abril de 1963. La susodicha certificación era para negociar un nuevo convenio colectivo y no para administrar el convenio original. De modo que el

patrono no podía escudarse en el convenio original para eludir la obligación legal de negociar con el representante de la mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva.

ORDEN

A base de todo lo anteriormente expuesto se ordena a la Querrellada La Zaragozana, Inc., cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en las páginas 6 y 7 de su Informe. El Secretario de la Junta sustituirá el Aviso de Nuestros Empleados que forma parte del Informe del Oficial Examinador por el Aviso que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de noviembre de 1963.

(Fdo.) ANTONIO J. COLORADO  
Presidente

(Fdo.) LIBERTO RAMOS  
Miembro Asociado

(Fdo.) ALFREDO NAZARIO  
Miembro Asociado

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Todos Nuestros Empleados quedan notificado que:

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión, en forma alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción o intentaremos intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar a la Unión de la Industria Gastronómica de Puerto Rico (Independiente) o a cualquier otra organización obrera, a negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

NOSOTROS negociaremos colectivamente a su requerimiento con la organización obrera arriba mencionada como la representante exclusiva de todos

466

los empleados en la Unidad de Negociación Colectiva aquí descrita en relación a salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo, y si se llegare a un acuerdo, incorporeremos dicho acuerdo en un convenio firmado. La Unidad de Negociación Colectiva incluye:

Todos los empleados de operación y mantenimiento utilizados por el patrono en su bar restaurant La Zaragozana, Inc. incluidos: mozos, ayudantes de mozos, capitanes, cocineros, lavaplatos, pantrymen, cafeteros, empleados de limpieza, porteros, cantineros y ayudante de cantineros; excluidos: administradores, ejecutivos, supervisores, celador, y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

LA ZARAGOZANA, INC.

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

Fecha: \_\_\_\_\_

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados 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

La audiencia en el caso del epígrafe se celebró el día 30 de agosto de 1963. El letrado Antonio Figueroa Rivera representó a la querellada. La División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo estuvo representada por la Lic. Marta Ramírez de Vera y el Lic. Luis M. Rivera Pérez. Prestaron testimonio oral durante la audiencia Néstor Maldonado y Manuel Cabanellas. Ambas partes sometieron evidencia documental en apoyo de sus respectivas alegaciones.

A base de la evidencia aportada durante el curso de la audiencia, el suscribiente hace las siguientes

#### CONCLUSIOENS DE HECHO

##### I. El Patrono:

La Zaragozana, Inc. es una corporación que se dedica al negocio de restaurante en San Juan.

467

Utiliza los servicios de empleados en tal actividad.

## II. La Organización Obrera:

La Unión de la Industria Gastronómica de Puerto Rico (Independiente) es una organización obrera que admite en su matrícula a empleados de la querellada.

## III. Los Hechos:

El 16 de junio de 1961 el patrono y la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, Local 610 de la Hotel and Restaurant Employees and Bartender International Union (AFL-CIO ) suscribieron un convenio colectivo de trabajo que gobernaría las relaciones obrero patronales de la empresa hasta el 19 de mayo de 1963. Fue condición expresa del contrato que éste quedaría automáticamente prorrogado de año en año a no ser que por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de su expiración una de las partes notificare a la otra por escrito de su deseo de enmendarlo o rescindirlo.

Con posterioridad a la firma del convenio surgió un cisma en el seno de la Unión contratante. Ello dio lugar a continuos y prolongados litigios ante los tribunales del país y ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. 1/ El 30 de noviembre de 1962 la facción aquí compareciente, conocida por Unión de la Industria Gastronómica de Puerto Rico (Independiente), radicó ante la Junta una Petición para Investigación y Certificación de Representante en relación con la querellada La Zaragozana, Inc.

Mientras se litigaba ante la Junta en relación con los respectivos derechos de las facciones en disputas, el patrono optó por discontinuar la administración del convenio colectivo de trabajo en espera de que se dilucidara la controversia de representación. Mientras tanto, el 19 de marzo de 1963 la Unión Gastronómica (Independiente) remitió un telegrama al Presidente de la corporación querellada notificando a ésta de su propósito de negociar un nuevo convenio colectivo de trabajo a nombre de los empleados incluidos en la unidad apropiada de negociación colectiva. El patrono no contestó dicha comunicación telegráfica.

Finalmente, el 17 de abril de 1963 la Junta emitió una certificación determinando que la Unión de la Industria Gastronómica de Puerto Rico (Inde-

---

1/ Véanse las decisiones emitidas por la Junta en George N. Deemas h.n.c. "Under The Trees Restaurant", D-277; Club Náutico de San Juan, D-279; Club Deportivo de Ponce, Inc. , D-291; Hotel Meliá Inc. D-293; Gallardo Apartments Hotel Corp., D-298.

pendiente) era la representante exclusiva de los empleados de este patrono a los fines de la negociación colectiva.

Durante la audiencia hubo testimonio contradictorio con respecto al hecho de si, con posterioridad a la Certificación expedida por la Junta, la Unión había enviado o no al patrono una carta mimeografiada anunciándole que la enviaría sus propuestas para un nuevo convenio colectivo y proponiéndole que, mientras durasen las negociaciones, se mantuviera en vigor el viejo contrato. Tomando en cuenta la manera de declarar de los testigos y la evidencia documental aportada, el Oficial Examinador concluye que el patrono no recibió la carta mimeografiada que los representantes de la Unión alegan haber remitido.

El 9 de julio de 1963 la Unión remitió a la corporación querellada una carta a la cual acompañaba un proyecto de convenio colectivo. Al propio tiempo la organización obrera proponía al patrono iniciar la negociación para la firma de un nuevo contrato el lunes día 22 de julio de 1963. El 15 de julio de 1963 el representante legal de la querellada contestó por escrito a la Unión negándose a acceder a la solicitud para reunirse y discutir un convenio colectivo de trabajo. Como fundamento para ello el patrono adujo que el convenio colectivo originalmente firmado el 16 de junio de 1961 se había renovado automáticamente por lo que era innecesario el entrar en negociaciones a los fines propuestos.

El 26 de julio de 1963 la Unión dirigió una carta al patrono reiterando su solicitud para negociar un nuevo convenio. El patrono no contestó este último requerimiento ni asistió al lugar al cual le había invitado la Unión para iniciar las negociaciones. Así las cosas, la Unión radicó ante la Junta un cargo imputando al patrono el haber incurrido en una práctica ilícita de

trabajo al negarse a negociar colectivamente con la Unión certificada como la representante exclusiva de los trabajadores incluidos en la unidad apropiada.

#### IV. Las Alegadas Prácticas Ilícitas de Trabajo:

Es necesario determinar, a la luz de los hechos probados, si es válida o no la imputación de los abogados de la Junta al efecto de que la querellada incurrió y está en la actualidad incurriendo en una práctica ilícita de trabajo. Para hacer el análisis correspondiente y las determinaciones legales de rigor, es preciso que comencemos con un examen del estatuto: Veamos

El Inciso (d) del Artículo 8 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone que constituye una práctica ilícita de trabajo el que un patrono rehuse negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva. Al acoplar a las disposiciones del estatuto los hechos que hemos encontrado probados surgen con claridad meridiana los dos elementos requeridos por la Ley para que pueda establecerse su infracción. Es decir, en el caso del epígrafe no hay duda alguna de que la Unión querellante es el representante de una mayoría de los empleados del patrono en una unidad apropiada de negociación colectiva. Tal hecho se desprende de la propia certificación de representante emitida por la Junta el 17 de abril de 1963. Tampoco hay duda alguna de que el patrono querellado rehusó negociar colectivamente con la Unión querellante. Está unida a los autos del caso el original de la carta emitida por el abogado del patrono a la Unión el 15 de julio de 1963 en la cual expresamente le informa que no ha de acceder a la solicitud de iniciar conversaciones con miras a la firma de un nuevo convenio colectivo de trabajo. En consecuencia, a poco que profundicemos en el análisis de la cuestión legal en controversia nos daremos cuenta de que el patrono ha cometido una práctica ilícita de trabajo, a no ser que los fundamentos alegados en apoyo de su negativa a negociar colectivamente con la unión resulten válidos.

En primer lugar, el patrono afirma que el convenio colectivo originalmente firmado con la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, Local 610 de la Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Unión, AFL-CIO, está todavía en vigor por haberse renovado automáticamente. No estamos de acuerdo. Existen varios fundamentos para concluir que la posición patronal a este respecto es insostenible. El primero de ellos es el de la propia cláusula XIII del susodicho convenio colectivo se desprende

que éste quedaría automáticamente prorrogado de año en año a menos que por lo menos sesenta (60) días a la fecha de su expiración una de las partes notificare a la otra por escrito de su deseo de enmendarlo. Este requisito fue cumplido expresamente por la Unión querellante. El convenio colectivo no dice que la notificación escrita tenía que ser remitida necesariamente dentro del período de sesenta (60) días anterior a la fecha de expiración. Lo que el contrato estipula, es que la notificación debe ser hecha por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de expiración. Resulta claro, en consecuencia, que al remitir la comunicación telegráfica el 19 de marzo de 1963, la Unión querellante cumplió con todo lo que era necesario para que el convenio no se renovara automáticamente.

En segundo lugar, el campo de las relaciones obrero patronal a diferencia de otras áreas del derecho público no se presta para interpretaciones muy estrictas. La disposición sobre renovación automática de los convenios colectivos de trabajo no tienen otro propósito que el suplir de manera tácita el consentimiento que la Unión presta a nombre de los trabajadores. En otras palabras, ante la posibilidad de que los trabajadores puedan quedar sin el beneficio de un convenio colectivo, se adopta el método de proveer para su renovación automática. Pero la renovación automática es totalmente incompatible con el deseo expresado en cualquier forma por la Unión para negociar un nuevo contrato de trabajo. Si el patrono tiene conocimiento de que la Unión interesa en verdad negociar en beneficio de los trabajadores, ello es suficiente para que el convenio colectivo no quede renovado automáticamente.

Como tercer fundamento para disentir de la posición patronal debe aducirse que el convenio firmado el 16 de junio de 1961 no estaba siendo administrado por el patrono y la Unión. Los hechos demuestran que había surgido un cisma en el seno de la Unión contratante y que toda la controversia estaba sujeta a la determinación final de la Junta. El concurrir con la posición del patrono en este caso equivaldría a declarar nula y sin valor alguno la certificación emitida por la Junta el 17 de abril de 1963. Dicha certificación fue expedida a la Unión que los propios trabajadores determinaron que era su representante. De paso, debe señalarse que un total de veintinueve trabajadores favorecieron a la querellante de entre cuarenta votos válidos contados.

En mérito de lo expuesto, el Oficial Examinador concluye que el patrono rehusó negociar colectivamente con la Unión que representaba a la mayoría de los trabajadores incluidos en la unidad apropiada. Al así actuar el patrono no tenía excusa

válida para ello. Incurrió por tanto, no solo en negativa a negociar sino que también intervino con los derechos de sus empleados según se los garantiza el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

##### I. El Patrono:

La Zaragozana, Inc. es un patrono dentro del significado del Artículo (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

##### III- La Organización Obrera:

La Unión de la Industria Gastronómica de Puerto Rico ( Independiente) es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2 (10) de la Ley.

##### II- Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

La evidencia ofrecida en el caso del epígrafe demuestra que la querellada incurrió y está en la actualidad incurriendo en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8 (1), Incisos (a) y (d) de la Ley.

#### RECOMENDACIONES

A base de las anteriores Conclusiones de Hecho y de Derecho el suscribiente recomienda que a la querellada La Zaragozana, Inc. se le ordene:

##### 1) Cesar y desistir de:

a) En manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, a organizarse entre si, a constituir, afiliarse e ayudar a LA UNION DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA DE PUERTO RICO ( Independiente) o a cualquier otra organización obrera, a negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o por protección mutua.

b) Rehusar negociar a requerimiento de la organización obrera arriba mencionada como la representante exclusiva de todos los empleados en la Unidad de Negociación Colectiva encontrada apropiada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.

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



a) Negociar a requerimiento de la organización obrera arriba mencionada como la representante exclusiva de todos los empleados en la Unidad de Negociación Colectiva encontrada apropiada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo y si se llegare a un acuerdo, incorporar dicho acuerdo en un convenio firmado.

b) Enviar por correo certificado a la Unión querellante y fijar inmediatamente en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijado por un periodo no menor de treinta (30) días copia del "Aviso a Todos los Empleados" que se adhiere a este Informe.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes de este Informe a qué providencias ha tomado para cumplir con lo ordenado.

San Juan, Puerto Rico, a 14 de noviembre de 1963.

(FDO.) MIGUEL A. VELAZQUEZ RIVERA  
Oficial Examinador