

RAMON FERNANDEZ SERRA, H.N.C. HOTEL EL CASTILLO y CANDIDO SANTIAGO GONZALEZ, CASO NUM. CA-2939, Decisión Núm. D-357

Lic. Wadelmar del Valle, Por el Patrono

Lic. Luis 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 su Informe en el caso del epigrafe el lro. de mayo de 1964. El Oficial Examinador concluyó que el querellado Ramón Fernández Serra, h.n.c. Hotel El Castillo, no incurrió en las prácticas ilícitas de trabajo alegadas en la querella expedida por la División Legal de la Junta y recomendó que se expida una orden mediante la cual se desestime la querella. La División Legal de la Junta excepciónó las conclusiones de hechos del Oficial Examinador. El querellado no contestó las susodichas excepciones.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinados y, como encuentra que no se ha cometido error perjudicial alguno, por la presente las confirma. Ha considerado el susodicho Informe a la luz del expediente completo del caso y por la presente adopta las conclusiones de hecho y de derecho así como las recomendaciones del Oficial Examinador, con las aclaraciones que se describen a continuación.

El Oficial Examinador decidió el presente caso a la luz de lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en Junta v. Salvador Morales, 84 DPR ____ (1964); o sea, a base de la regla de que no cabe concluir que se ha despedido con el propósito de discriminar si el patrono no tiene conocimiento de que los empleados contra los cuales procede están realizando actividades concertadas. Nos parece que en el susodicho caso de Morales no se articuló la premisa de que el conocimiento patronal de las actividades concertadas realizadas por los empleados contra los cuales procede, induce al juzgador a concluir que se obró con intención de discriminar. Pero no creemos que surja de dicho caso que es esencial establecer el móvil con evidencia directa. La evidencia para probar el móvil es siempre difícil y casi imposible en los casos en que no se puede establecer el conocimiento. Como la prueba del móvil suele ser difícil, desde el caso de Carlos J. Torres, I DJRT, 577, 583, (1948) nos pronunciamos en la siguiente forma:

"Es muy difícil encontrar un caso en el cual la evidencia que tiende a probar los alegados despidos discriminatorios sea clara e incontrovertible. Por razones de lógica el Patrono no aceptará nunca que la causa de los despidos fue la participación del obrero en actividades de la Unión. Ante esta situación de realidades tenemos que evaluar la evidencia en conflicto a la luz de toda la prueba aportada en el récord. Debemos considerar, al evaluar la evidencia aportada por las partes, todo el historial de los despidos, las inferencias que se deducen de los testimonios y de toda la conducta observada por el Patrono y la solidez de las contenciones de las partes al examinarlas a la luz de este historial y de tales inferencias."

En el presente caso el Oficial Examinador, sin decirlo expresamente, aplicó los criterios antes expuestos. Consideró el historial del despido, las inferencias que se deducen de los testimonios y la solidez de las contenciones de las partes. Siempre le hemos atribuido mucho peso a las conclusiones de hecho del Oficial Examinador. Simmons International Ltd.,

2 DJRT 238, 252 (1953). Por tanto no intervendremos con las conclusiones del Oficial Examinador en el presente caso para ver el caso en el contexto en que lo coloca la División Legal de la Junta.

Coincidimos con el Oficial Examinador en su conclusión de que el patrono querellado incurrió en una violación de lo dispuesto en 29 LPRA 245W, al despedir a Cándido Santiago González porque éste se disponía promover o había promovido una querrela en relación con la Ley de Salario Mínimo. Por tanto, el Secretario de la Junta deberá informar de la situación al Honorable Secretario del Trabajo y facilitar a dicho funcionario, si éste lo requiere, el expediente de nuestro procedimiento.

O R D E N

A base de lo anterior, se ordena desestimar, como por la presente se desestima, la querrela expedida contra Ramón Fernández Serra, h.n.c. Hotel El Castillo.

En San Juan, Puerto Rico, a los 10 días de junio de 1964.

(Fdo.) ANTONIO J. COLORADO, Presidente

(Fdo.) LIBERTO RAMOS, Miembro Asociado

(Fdo.) ALFREDO NAZARIO, Miembro Asociado

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia celebrada el 21 de abril de 1964 en el caso del epígrafe compareció el patrono querellado Ramón Fernández Serra representado por su abogado Waldemar del Valle. La División Legal de la Junta estuvo representada por el Lic. Luis Rivera Pérez. Durante la audiencia prestaron testimonio oral Cándido Santiago, Leonardo Rosa, Ramón Fernández Serra y Pedro Machado. Ambas partes ofrecieron evidencia documental en apoyo de sus respectivas alegaciones.

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

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

Ramón Fernández Serra es una persona que se dedica a la operación de un negocio de hotel restaurant en la ciudad de Ponce, Puerto Rico, bajo la razón social de Hotel El Castillo. En tal actividad utiliza los servicios de empleados.

II.- El Querellante:

Cándido Santiago González es una persona que trabajó como empleado del querellado en el negocio al que se hace referencia en el párrafo precedente.

III.- Los Hechos:

El querellante Cándido Santiago residía en uno de los barrios del Municipio de Ponce. Estaba interesado en estudiar y en trabajar al mismo tiempo, razón por la cual hizo algunos estudios en el campo de la electrónica. Allá para el mes de diciembre de 1961 Santiago consiguió que el querellado Ramón Fernández Serra le diera oportunidad de trabajar en la terraza del Hotel El Castillo en calidad de mozo en la sección de bebidas. El empleo de Santiago se limitaba a los días viernes y sábados de cada semana en los cuales el volumen de negocios aumentaba.

En el mes de febrero de 1962 hubo un cambio en las condiciones de empleo del obrero querellante. A partir de esa fecha Santiago únicamente trabajaba para su patrono durante el día viernes de cada semana. Finalmente, en marzo de 1963 el querellante abandonó su empleo con el querellado y se trasladó en busca de mejores oportunidades de trabajo a los Estados Unidos.

Para el 27 de septiembre de 1963 ya Cándido Santiago había regresado a Puerto Rico. El querellado le mandó recado con un mutuo amigo indicándole la posibilidad de darle empleo en el negocio. Santiago compareció a la entrevista y, luego de discutir los detalles del trabajo, el querellado le propuso que trabajara para él durante todos los días de la semana, esta vez en calidad de mozo de la sección de comidas del establecimiento.

Santiago comenzó su labor de inmediato. Trabajaba en turnos que generalmente comenzaban a las seis de la tarde y finalizaban a las tres de la madrugada. No era muy eficiente en su trabajo, pues la experiencia previa que había tenido se limitaba al servicio de bebidas en el establecimiento lo cual requiere aptitudes diferentes a aquellas necesarias para el servicio de comidas en el restaurant.

El querellado tenía por costumbre reunir de tiempo en tiempo a sus empleados para discutir con ellos aspectos relacionados con la forma de dirigir el negocio. El 10 de octubre de 1963 los trabajadores del establecimiento se reunieron a instancias del patrono con el propósito de escuchar las explicaciones que un funcionario del Departamento del Trabajo de Puerto Rico haría en relación con la aplicación de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 que se refiere a la jornada de trabajo.

El querellado había invitado al funcionario del Departamento del Trabajo para que explicara a sus empleados las disposiciones de la indicada Ley movido por su deseo de que éstos tuvieran conocimiento de cuales eran sus derechos bajo la Ley. Fernández se había enterado casualmente de una reclamación que habían hecho a su patrono los trabajadores de otra empresa de Ponce y quería estar al cubierto de las disposiciones legales. En consecuencia, desde los primeros días de octubre de 1963 el querellado había solicitado de la oficina local del Departamento del Trabajo que le remitieran una copia de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

El funcionario del Departamento del Trabajo dio a los trabajadores una breve explicación de la Ley, pero la explicación no satisfizo al querellante Cándido Santiago. Por tanto, cinco días mas tarde el querellante se dirigió por escrito a las oficinas centrales del Departamento del Trabajo instando a que se realizara una investigación en el negocio del patrono para determinar si el querellado estaba o no violando las disposiciones contenidas en la Ley 379 de 15 de mayo de 1948 en relación con la jornada de trabajo.

Al comenzar el mes de noviembre de 1963 el patrono invitó a todos los trabajadores de su negocio a reunirse con él para continuar discutiendo algunos aspectos de las relaciones obrero patronales, incluyendo las medidas que deberían tomarse en el negocio en relación con las disposiciones legales que fijan los períodos de descanso. Al tener conocimiento de que el patrono había convocado a una reunión con esos propósitos el querellante Cándido Santiago hizo circular entre ocho de sus compañeros trabajadores un documento en el cual solicitaban de la oficina local del Departamento del Trabajo que enviara un agente encubierto a la reunión, de suerte que pudiera establecerse claramente cual era la actitud que asumiría el patrono con respecto a las disposiciones de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948. Siete de los compañeros de trabajo firmaron la solicitud. El propio querellante Cándido Santiago compareció a las oficinas del Departamento del Trabajo e hizo la petición verbal de que un investigador de dicha instrumentalidad gubernamental asistiera en calidad de observador a la citada reunión. Los funcionarios del Departamento del Trabajo notificaron al querellante que la solicitud era contraria a las normas del Departamento por lo que no podían complacerlo.

El Oficial Examinador concluye que la evidencia demostró que el querellado Ramón Fernández Serra no tenía conocimiento de las comunicaciones escritas que se habían cursado entre el querellante Cándido Santiago y funcionarios del Departamento del Trabajo ni del hecho de que Santiago hubiese hecho circular la petición en relación con el envío de un investigador del referido Departamento.

La reunión convocada por el patrono se celebró el 7 de noviembre de 1963. El patrono informó a los trabajadores que su interpretación del estatuto era la de que él venía obligado a concederle una hora de descanso a cada trabajador dentro de un período de ocho horas. Insistió el querellado en que las condiciones económicas del negocio no le permitían hacer los arreglos pertinentes para conceder una hora de descanso a cada trabajador, por lo que entendía que podía ser dispensado del requisito de la hora de descanso a virtud de un acuerdo en tal sentido de la mayoría de los trabajadores. El querellante Cándido Santiago se puso de pie e insistió en que él tenía derecho a que se le concediera una hora de descanso durante cada período de ocho horas trabajadas o a que se le compensara por el trabajo durante dicha hora a tipo doble. El patrono ripostó que el querellante no tenía derecho a hablar en dicha reunión porque era tan solo un empleado con carácter probatorio. De todos modos el querellado expresó que concedería al querellante, Cándido Santiago una hora de descanso cada día pero que, en vez de salir de su trabajo a las tres de la madrugada, se alteraría el horario para que abandonara su trabajo a las cuatro de la madrugada. El querellante contestó que si él aceptaba ese horario el negocio vendría obligado a permanecer abierto al público hasta que llegara la hora de salida. A estos contestó el patrono con una exclamación: ¡Que mucho sabe usted de leyes!

El 11 de noviembre de 1963 Santiago dirigió una carta al Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo pidiendo que se realizara una investigación en el negocio del patrono para determinar si se estaban cumpliendo con las leyes protectoras del trabajo. La evidencia en el record demuestra que el patrono no tenía conocimiento del hecho de que Santiago se había dirigido por escrito al Departamento del Trabajo. Sin embargo, por razón de la conducta observada por el querellante durante la asamblea celebrada el 7 de noviembre de 1963 e interpretando que, por tratarse de un empleado probatorio, estaba en libertad de hacerlo, el 12 de noviembre de 1963 Fernández despidió a Cándido Santiago de su trabajo.

El Oficial Examinador concluye que la falta de eficiencia del querellante en su trabajo no fue la razón para el despido. Resulta claro que si el patrono hubiese considerado a Santiago ineficiente a tal grado que se justificara su despido, no le hubiere empleado como mozo luego de haber conocido su forma de trabajar desde el año 1961. Concluimos, la consecuencia, que la verdadera razón para el despido fue la molestia que causó al patrono las preguntas que, con respecto a sus derechos bajo la ley le hiciera el querellante Cándido Santiago.

Al tener conocimiento de su despido Santiago inició las gestiones pertinentes ante los organismos gubernamentales correspondientes. Finalmente los abogados de la Junta expidieron la querrela contra el patrono del epigrafe.

A base de las anteriores conclusiones de hecho, el suscribiente hace las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

Ramón Fernández Serra, h.n.c. Hotel El Castillo es un patrono dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- La Práctica Ilícita de Trabajo:

La Ley de Relaciones del Trabajo, en su Artículo 4, dispone que los empleados tienen derecho a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua. Como podrá apreciarse la Ley está dirigida a proteger a los trabajadores contra discriminaciones de sus patronos tan solo cuando aquellos actúan en forma concertada o en provecho del grupo. Así ha sido interpretada consistentemente tanto en Puerto Rico como en otras jurisdicciones donde se han considerado estatutos similares. En consecuencia, bajo la Ley, un patrono puede despedir a un trabajador por cualquier motivo o aun por mero capricho, siempre que no lo haga fundándose en motivaciones antigremiales.

Un enfoque superficial podría dar la impresión de que las leyes protectoras del trabajo vigentes en Puerto Rico dejan a los empleados en completo desamparo frente a los posibles discriminaciones del patrono cuando los obreros no se dedican a actividades concertadas o tal índole gremial. Tal no es el caso, sin embargo. La Sección 245 w del Título 29 de LPRA dispone lo siguiente:

"Todo patrono que despida, suspenda, rehuse admitir o restituir, reduzca el salario, rebaje en categoría, aumente las horas de labor o imponga otras condiciones de trabajo más onerosas a un empleado o ex-empleado suyo, discrimine en cualquier forma o amenace cometer contra él cualquiera de esos actos para evadir el cumplimiento de las secs. 245 246m de este título, de cualquier decreto u orden de la Junta porque dicho empleado o ex-empleado se haya querellado, haya ofrecido o prestado testimonio o se disponga a ofrecerlo o prestarlo, en alguna investigación, querrela reclamación, audiencia o procedimiento administrativo o judicial que se lleve o se haya llevado a cabo en relación con la aplicación de las secs. 245 a 246m de este título, o de cualquier decreto, orden, reglamento, resolución o acuerdo de la Junta, o porque haya servido, sirva o se proponga servir como miembro de un comité de salario mínimo, incurrirá en un delito menos grave y, una vez convicto, se le impondrá una multa de cien (100) a mil (1,000) dólares o cárcel por término de un mes a seis meses, o ambas penas a discreción del tribunal."

De lo anterior resulta claro que a virtud de la operación conjunta de la Ley de Relaciones del Trabajo y de la disposición legal anteriormente transcrita, todos los trabajadores están protegidos por la Ley frente a los posibles discriminaciones del patrono ya bien ejerciten sus derechos en forma concertada o en su carácter individual.

El suscribiente concluye que las actividades del querellante Cándido Santiago en lo que se refiere a sus diversas gestiones ante los funcionarios del Departamento del Trabajo y entre sus compañeros trabajadores eran de las "concertadas" dentro del significado de la Ley. No hay duda alguna que la reclamación del querellante en las oficinas del Departamento del Trabajo con respecto a la negativa del patrono de cumplir con las disposiciones de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948 era en beneficio común. Beneficiaba a todos los empleados y no era un interés personal exclusivo del querellante.

Es necesario, sin embargo, aplicar a los hechos del caso del epígrafe la doctrina establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en Junta de Relaciones del Trabajo v. Salvador Morales resuelto en el mes de enero de 1964. El Tribunal expuso lo siguiente:

"Creemos que el previo conocimiento de la actividad concertada por parte del patrono es un ingrediente indispensable para que su acción discriminatoria contra el empleado constituya una práctica ilícita

de trabajo. En NLRB v. Office Towel Supply Co., 201 F 2d 838 (CA-2-1953) se resolvió que los comentarios de un empleado, que de otro modo justifican su despido, pueden constituir parte de una actividad concertada de manera que el despido resulte ilegal, siempre y cuando que en el momento del despido, el patrono tenga conocimiento de que la declaración es parte de tal actividad. Office Employees Int. U., supra, escolio 12. En International Ladies' Garment Workers U. v. NLRB, 299 F 2d 114 (CADC 1962, y en la continuación del mismo caso en Walls Manufacturing Co., Inc., supra, escolio 10, se consideró el requisito de conocimiento de la actividad concertada por parte del patrono, pero se llegó a la conclusión de que en el momento de su cesantía el empleado había informado al patrono que actuaba a nombre de otros. A nuestro juicio, la Ley de Relaciones del Trabajo no tiene por propósito imponer obligaciones bajo circunstancias o situaciones desconocidas por la parte afectada ni el de interferir con su derecho a dejar cesante o de otro modo afectar las condiciones de trabajo de sus empleados, excepto en los extremos provistos en los convenio colectivos, en el caso de actividades protegidas por el art. 4 y el 8 de dicha ley y en otros casos provistos por ley, como por ejemplo con respecto a compensación en caso de despido sin justa causa, la forma y manera de pagar salarios, y con respecto a penalidades por discrimen ejercido por el patrono contra un empleado porque éste se haya querellado o haya ofrecido o prestado o se disponga a ofrecer o prestar testimonio en alguna investigación, querrela, reclamación, audiencia o procedimiento en relación con lo dispuesto en la legislación con respecto a salarios mínimos."

Toda vez que durante la audiencia se probó que el querellado Ramón Fernández Serra no tenía conocimiento de las actividades concertadas que realizaba Cándido Santiago, resulta claro que independientemente de su responsabilidad bajo las leyes que protegen el despido discriminatorio por reclamaciones individuales, no debe ser sancionado bajo la Ley de Relaciones del Trabajo. El despido del querellante por razón de su reclamación individual en la noche del 7 de noviembre de 1963 no cae dentro de las prohibiciones de este estatuto particular.

RECOMENDACION

Habiendo concluido que el querellado Ramón Fernández Serra no ha incurrido en una violación de la Ley de Relaciones del Trabajo recomiendo a la Junta que se desestime la querrela instada en su contra.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de mayo de 1964.

(FDO.) MIGUEL A. VELAZQUEZ RIVERA
Oficial Examinador