

LEE OPTICAL OF PUERTO RICO, INC. E INTERNATIONAL UNION OF
ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS, AFL-CIO LOCAL
1283. Decisión Núm. D- 444. Caso Núm. CA-3261
Resuelto en 5 de agosto de 1966

Lic. Luis M. Rivera Pérez, Por la Junta
Lic. Isaías Rodríguez Moreno, Por la Lee Optical of Puerto
Rico, Inc.
Lic. José Orlando Grau, Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

El 21 de julio de 1966, luego de celebrada la audiencia pública en el caso del epígrafe, el Oficial Examinador, Lic. José Orlando Grau, concluyó en su Informe que el Patrono Querrellado, Lee Optical of Puerto Rico, Inc., incurrió en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8 (1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; y recomienda, por tanto, a la Junta, que expida la orden apropiada para remediar dicha práctica ilícita.

La Junta ha considerado las resoluciones de naturaleza procesal hechas por el Oficial Examinador en el curso de la audiencia, y, como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente, las confirma.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, que se hace formar parte de esta decisión, así como el expediente completo del caso; y, por la presente, adopta las conclusiones de hecho y de derecho formuladas por el Oficial Examinador y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario.

A base de lo anteriormente expuesto se ordena al Patrono Querrellado, Lee Optical of Puerto Rico, Inc., cumplir con las recomendaciones del Oficial Examinador que aparecen en la página 6 de dicho Informe. El Secretario de la Junta sustituirá el Aviso a Nuestros Empleados que aparecen en el Informe del Oficial Examinador, por el Aviso que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

-AVISO DE 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 NOTIFICADOS QUE:**

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes, incluso el personal de supervisión, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo firmado o que en el futuro firmemos con la

INTERNATIONAL UNION OF ELECTRICAL,
RADIO AND MACHINE WORKERS, AFL-CIO
LOCAL 1283

o con cualquier otra organización obrera de nuestros empleados.

NOSOTROS, convocaremos al Comité de Quejas y Agravios para tramitar la querrela de la Unión con respecto a los salarios de los conserjes y, en caso necesario, arbitrar la controversia de conformidad con las disposiciones contractuales.

LEE OPTICAL OF PUERTO RICO, INC.

Fecha: _____ Por: _____
A _____ de _____ de 1966. Representante Titulo

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

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR-

Se imputó a la Lee Optical de Puerto Rico, Inc. el haber incurrido en una práctica ilícita de trabajo al negarse a arbitrar una disputa sobre los salarios de los conserjes.

La Lee Optical no radicó una contestación a la querrela, pero compareció a la audiencia para negar las alegaciones.

A base de las alegaciones y de la evidencia aportada en la audiencia pública, el Oficial Examinador formula las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

1. La querrellada se dedica a la operación de un negocio de óptica.
2. La querellante es el representante exclusivo de los empleados de la querrellada.
3. El 21 de marzo de 1962, la querellante y la querellada suscribieron un convenio colectivo, efectivo hasta el 28 de febrero de 1965. En virtud de dicho convenio, se creó el siguiente procedimiento de agravio:

"Un agravio se define como una disputa o divergencia en cuanto a la interpretación y aplicación de los términos de este convenio colectivo entre el empleado y la administración o gerencia. Los agravios se procesarán en la forma siguiente:

1. El agravio lo discutirán originalmente el Delegado del Taller o el Delegado Principal de la Local y el Supervisor inmediato del empleado agraviado. Tanto el supervisor como el representante de la Unión harán todo esfuerzo para solucionar el agravio y en esta forma eliminarlo.
2. Si el agravio no se soluciona en la forma antes dicha, será hecho por escrito, y discutido ante un Comité de Agravios, que consistirá de la gerencia, del Delegado de Taller o el Delegado Principal y el representante de la Internacional. En caso de que el agravio no se pueda solucionar en esta segunda forma, en un plazo de diez (10) días, se designará un árbitro del Departamento del Trabajo de Puerto Rico para decidir la controversia. Este árbitro fijará una fecha y hora para oír a los testigos, examinar evidencia y dar una oportunidad a ambas partes de expresar sus puntos de vista. Hecho esto, el árbitro habrá de rendir una decisión que será terminante y aceptable obligatoriamente por ambas partes. El árbitro no podrá decidir basándose en hechos que no fuesen presentados a él durante la audiencia. Su jurisdicción se limitará a los hechos expresamente sometidos a él por las partes envueltas. El Patrono y la Unión acuerdan que tales árbitros serán escogidos de entre el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Estado Libre Asociado de P.R. en el Departamento del Trabajo de P.R. y Profesores de la Facultad de la Escuela de Leyes de la Universidad de P.R. Estos árbitros trabajarán en rotación, uno del Departamento del Trabajo y otro de la Universidad, el primero de los cuales será escogido del Departamento del Trabajo. Los costos de arbitraje serán pagados por igual entre el Patrono y la Unión."

El 18 de noviembre de 1963, vigente el convenio, la querellante hizo la siguiente alegación:

El vigente convenio colectivo firmado entre la Lee Optical y la I.U.E., AFL-CIO provee un salario mínimo de 63¢ la hora. El Decreto Mandatorio número 42 revisado que rige desde el 14 de enero de 1963, aumentó a 65¢ la hora para todos los empleados de la zona primera. La Unión reclama por la presente que se le paguen a todos aquellos empleados que comenzaron a trabajar después de la vigencia de dicho decreto, la diferencia correspondiente en sus salarios, ya que la Compañía les ha venido pagando el salario mínimo indicado en el convenio. El Decreto por ley sustituyó los salarios mínimos indicados en el convenio.

El convenio colectivo en su artículo 6 -salarios- provee un salario mínimo de 60¢ la hora para conserjes y 63¢ para los restantes empleados (65¢ según el nuevo decreto). Dicho convenio dispone que todo salario mínimo será aumentado al 5to., 8vo., 12ndo., y 16to. mes. La Unión entiende que los conserjes tienen derecho a dicho aumento. La Unión reclama que se les haga efectivo dicho aumento a los conserjes afectados.

Un mes más tarde, la querellada contestó:

Te agradeceré que fijaras, hora, fecha, y sitio para reunirnos para discutir lo señalado por tí en tu carta anterior. Yo conduje una investigación y tu tienes razón en las alegaciones que hiciste en tu carta.

Te agradeceré que fijaras esta reunión para una fecha posterior a enero 10 de 1964.

El 19 de diciembre de 1963, la querellante radicó el siguiente agravio:

The Union accuses the Company violating Article #6 in reference to wages upon excluding all janitors from periotic wage increases as estipulated in our collective Agreement.

The Union demands that the Company pay all back wages due to these employees affected by this discrimination.

El 11 de febrero de 1964, la querellante remitió la siguiente carta:

As per our meeting of February 5, 1974 at your offices, the Company, represented by Mr. Guest and yourself, and the Union, represented by Mr. Osmero L. Bartelli and me, agreed on the following:

1. Grievances #001 & #003 to be taken to arbitration, notwithstanding that first you would submit these grievances to your lawyer so that he could properly answer and return same to the Union within a few days.
2. Grievance #002 was settled to the satisfaction of both parties.
3. The Company will comply with our Collective Agreement and transmit to the Union a seniority list on a month-by-month basis.

El 26 de febrero de 1964, la querellante volvió a escribir:

Because of failure of the parties to reach a solution at the Second Step level meeting regarding reference Grievances, the Union requests that these Grievances be submitted to Arbitration per Article XI of the Collective Agreement.

El 2 de marzo de 1964, la querellante solicitó la designación de un árbitro.

El 11 de marzo de 1964, se designó como árbitro al señor Néstor Acevedo.

El 8 de mayo de 1964, se celebró la vista de arbitraje. El árbitro consignó en el acta lo siguiente:

Acta de la reunión celebrada el viernes 8 de mayo de 1964, en el Salón de Actos #2 del Negociado de Conciliación y Arbitraje, entre la Lee Optical of Puerto Rico, Inc. y la International Union of Electrical, Radio & Machine Workers (AFL-CIO), Local 1283.

Caso Núm. A-31-4

La vista señalada para el 8 de mayo a las nueve y treinta de la mañana, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, empezó alrededor de las diez de la mañana.

Comparecieron, por la Lee Optical of Puerto Rico, Inc., los señores E. M. Guest y Reinaldo Maldonado, asesorados por el licenciado Isaías Rodríguez Moreno.

Comparecieron, en representación de la International Union of Electrical, Radio & Machine Workers (AFL-CIO), Local 1283, la señorita Lesbia Vega, el señor John Otero, asesorados por el licenciado Francisco Aponte Pérez.

Al solicitar el árbitro un acuerdo de sumisión sobre el caso de epígrafe, el licenciado Idaiás Rodríguez Moreno y su representado, se retiraron de la vista alegando que la carta solicitando arbitraje no dice específicamente cuál es la controversia.

El licenciado Aponte solicitó que se tome nota de la actitud asumida por el licenciado Rodríguez Moreno.

Ante esta situación, se procedió a levantar la sesión.

No cabe duda alguna de que el patrono sabía cuál era la reclamación de la unión: que los conserjes tenían derecho al aumento provisto en el Decreto Mandatorio Número 42. Era entonces de forzosa aplicación la doctrina establecida en el caso de Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales 87 DPR 118, al efecto de que cuando existe una cláusula amplia de arbitraje, las partes están obligadas a arbitrar todas sus controversias. Todas las cuestiones que el patrono planteó posteriormente, como la defensa de que la Unión renunció a la reclamación al negociar el nuevo convenio, eran propias para el procedimiento de arbitraje.

A base de las anteriores Conclusiones de Hecho, el Oficial Examinador formula las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La querellada es un patrono en el significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. La querellante es una organización obrera en el significado de dicha Ley.
3. La querellada se negó a tramitar la querrela de la unión sobre los salarios de los conserjes, incurriendo por dicha negativa en una violación del Artículo 8 (1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Habiendo concluído que la querellada violó la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico el Oficial Examinador recomienda que se expida una orden mediante la cual se le requiera:

1. Cesar y desistir de:
 - (a) Violar el convenio colectivo concertado con la unión querellante, International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO, Local 1283.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa para efectuar los propósitos de la Ley:
 - (a) Convocar el Comité de Quejas y Agravios para tramitar la querrela de la unión con respecto a los salarios de los conserjes y, en caso necesario, arbitrar la controversia de conformidad con las disposiciones contractuales.
 - (b) Fijar en un sitio accesible a sus empleados, y por un período no menor de treinta (30) días, copia del Aviso que se hace formar parte de este Informe.

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 Artículo II del Reglamento Número 2, cualquier parte en el caso, o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita, por quintuplicado, presentando excepciones al informe del Oficial Examinador o a cualquier otra parte del expediente o procedimiento, incluso contra las decisiones sobre 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.

Radicada la Exposición de Excepciones y el alegato, la parte contraria tendrá derecho de contestarlos dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. La Junta podrá ampliar el período para la radicación de la Exposición de Excepciones y el alegato y las contestaciones a los mismos por motivos justificados. No se levantará objeción ante la Junta sobre materia alguna no incluida en la Exposición de Excepciones. Si no se radica una Exposición de Excepciones la Junta dará por sometido el caso a base del Expediente. Si una parte desea argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta en pleno deberá formular una solicitud por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia del Informe del Oficial Examinador. Si se concede permiso para argumentación oral, la Junta notificará a las partes la fecha y sitio para la argumentación oral. Al expirar el período para la radicación de la Exposición de Excepciones y alegato, la Junta podrá decidir la cuestión inmediatamente a base del expediente completo, o después de argumentación oral; o podrá reabrir el expediente y recibir evidencias adicional a presentarse ante un miembro de la Junta o ante un Oficial Examinador o podrá cerrar el caso siguiendo las recomendaciones contenidas en el Informe del Oficial Examinador; o podrá resolver el caso en cualquier forma. Hasta tanto no se radique en el Tribunal Supremo el expediente completo del caso, según se dispone en la Ley, la Junta podrá en cualquier tiempo, previo aviso razonable, modificar o dejar sin efecto, en todo o en parte, cualesquiera conclusiones de hecho y de ley o la orden emitida o cursada por ella.