

LIXLIO JANITORIAL SERVICE, INC. -y- MARIA CRISTINA DE JESUS.
CASO NUM. CA-4029. Decisión Núm. 604. Resuelto en 21
de septiembre de 1971.

Ante: Lic. Clemente Morales
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Vicente Ortiz Colón
Por Lixlio Janitorial
Service, Inc.

Sr. Manuel Cuevas Báez
Por la Unión de Trabajadores
Industriales de Puerto Rico

Lic. José E. Rodríguez Rosaly
Por la Junta de Relaciones
del Trabajo de Puerto Rico

DECISION Y ORDEN

El 17 de abril de 1970 el Oficial Examinador, Lic. Clemente Morales, expidió un informe en el que concluyó que el querellado, Lixlio Janitorial Service, Inc., incurrió en prácticas ilícitas del trabajo dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomendó que se le ordene cesar y desistir de las mismas, así como que tome cierta acción afirmativa que consideró servirá para remediarlas.

El 23 de junio de 1970 el Lic. Jorge López Santiago, a nombre y en representación de la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, radicó un escrito de excepciones al mencionado informe.

El 25 de junio de 1970 el querellado, por voz de su representante legal, también radicó un escrito de excepciones al informe.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia, su informe, las excepciones que se le hicieron y el expediente completo del caso. Como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno confirma esas resoluciones, adopta las conclusiones de hecho y de derecho y las recomendaciones que hace dicho funcionario, en tanto en cuanto sean consistentes con esta Decisión y Orden.

Las excepciones que radicó el patrono:

El 25 de junio de 1970 el representante legal del querellado, Lic. Vicente Ortiz Colón, radicó excepciones al informe del Oficial Examinador. En la página 5 del referido escrito, dice lo siguiente:

"Si la Junta adopta el Informe del Oficial Examinador y acepta sus recomendaciones, la Lixlio acatará una vez más la interpretación que se le de a la cláusula de antigüedad del convenio. Es lo que ha hecho hasta la fecha y lo que hará.

Pero si como resultado de esta decisión se paralizan las labores de limpieza en el Aeropuerto Internacional, la responsabilidad será de la Junta y de su Oficial Examinador."

La Junta expresa su más enérgico rechazo a las expresiones vertidas por el abogado de la parte querellada. En repetidas ocasiones hemos expresado que esta Junta no puede actuar a base de presiones. Nos reafirmamos en ello en este caso.

En las excepciones se nos solicita una vista ante la Junta en pleno con el propósito de que los abogados del querellado puedan ampliar sus planteamientos. Consideramos innecesario la celebración de una vista oral ante la Junta en pleno, puesto que entendemos que del expediente del caso surgen con entera claridad todos los hechos e "issues" pertinentes para formular una decisión.

Un Breve Resumen de los Hechos del Caso:

Lixlio Janitorial Services, Inc. es una entidad que se dedica a la prestación de servicios de conserjería y limpieza de edificios particulares en Puerto Rico. En estos menesteres utiliza los servicios de empleados.

La Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc. es una organización obrera que admite en su matrícula a los empleados de Lixlio Janitorial Services, Inc.

Entre el patrono y la unión arriba mencionados existía un convenio colectivo firmado el 3 de octubre de 1968, y con vigencia desde el 4 de marzo de 1968, hasta el 3 de marzo de 1971. El artículo XIX (a) del mencionado convenio dispone como sigue:

"El factor antigüedad gobernará la selección de empleados para asignarles turnos de trabajo, días libres, disfrute de vacaciones, así como la reducción de personal."

La querellante, Sra. María Cristina de Jesús, era una de las empleadas del patrono comprendidas en la unidad apropiada cubierta por el convenio colectivo.

El 16 de junio de 1969 el patrono le notificó por escrito a la querellante que efectivo el 22 de dicho mes y debido a una reducción en el personal de limpieza en la empresa prescindía de sus servicios. Dejó, desde entonces, a la querellante fuera de su empleo, pero retuvo en su lugar a otros empleados con menos antigüedad que ella.

El patrono sostiene que la cláusula de antigüedad del convenio ha sido interpretada y aplicada haciendo distinción entre antigüedad para mujeres y antigüedad para hombres. Este, sin embargo, no nos trae un solo caso claro en el cual se le haya dado la interpretación que pretende. Por otro lado, el texto de la disposición es claro y no hace distinción entre mujeres y hombres.

En el caso Luce & Co., S en C., 3 DJRT, pág. 877, resuelto el 5 de noviembre de 1962, nuestro más alto Tribunal resolvió que cuando los términos de un convenio colectivo son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de las partes, hay que atenerse al sentido literal

de sus cláusulas, según lo dispone el Artículo 1233 del Código Civil vigente, 31 L.P.R.A. Sec. 3471. La citada disposición lee en parte como sigue:

"Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas."

Luego de su despido, la querellante recurrió a la unión para plantear su queja. La unión consideró que el caso era meritorio al extremo de que lo discutió con el patrono y logró que se repusiera en su puesto a la querellante.

De acuerdo con la prueba, a la querellante se le asignaron tareas distintas a las que ejecutaba antes de ser despedida. Estas nuevas tareas exigían el uso de una máquina de limpieza (buffing machine) que la querellante admitió nunca antes haber usado, pero indicando su disposición a usarla. Esta situación dio lugar a protestas de sus compañeras y compañeros de trabajo, por temor a que este cambio en la asignación de trabajo estableciera un precedente que pudiera afectarlos a ellos adversamente. Fue después de las protestas que la unión varió su actitud frente al problema. Como resultado de esta situación el patrono y la unión volvieron a discutir el caso. Estas nuevas discusiones culminaron en el despido de la querellante.

Por la conducta que antecede el querellado violó la citada disposición del convenio colectivo que firmó con la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico y, en consecuencia, el Artículo 8(1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Nos parece de lugar señalar también que la conducta del patrono contraviene la Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que dispone:

"la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana."

O R D E N

A base de las anteriores consideraciones y del expediente completo del caso y bajo la autoridad que nos confiere el Artículo 9(1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ordenamos al querellado Lixlio Janitorial Service, Inc., sus agentes, oficiales, sucesores o cesionarios a:

1.- Cesar y desistir de:

(a) Violar los términos del convenio colectivo que firmó con la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc., y en particular el Artículo XIX-Antigüedad.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos cumple los propósitos de la Ley.

(a) Reponer a la querellante al puesto que ocupaba al 21 de junio de 1969, y de no existir dicho puesto, a uno sustancialmente igual; sin pérdida de sus derechos de antigüedad.

(b) Compensar a la Sra. María Cristina de Jesús por las pérdidas que ésta haya sufrido en sus ingresos por razón de la violación del convenio colectivo por parte del querellado, pagándole una suma igual a aquella que ella hubiese percibido de no haber sido despedida de su empleo, después de deducirle el ingreso neto, si alguno, que durante ese período hubiese percibido por concepto de salarios, más los intereses legales correspondientes.

(c) Fijar y mantener fijados por un término no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios visibles a los empleados copia del AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS que se acompaña como Apéndice A a esta Decisión y Orden.

APENDICE A

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 cumplir la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, el patrono, Lixlio Janitorial Service, Inc., sus agentes, oficiales, sucesores o cesionarios en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo firmado con la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc., y en particular el Artículo XIX - Antigüedad.

NOSOTROS, el patrono y sus agentes repondremos a la querellante, María Cristina de Jesús, en el puesto que ocupaba al 21 de junio de 1969, y de no existir dicho puesto, a uno sustancialmente igual; sin pérdida de su derecho de antigüedad

NOSOTROS, el patrono y sus agentes compensaremos a la Sra. María Cristina de Jesús por las pérdidas que ésta haya sufrido en sus ingresos por razón de la violación del convenio colectivo, pagándole una suma igual a aquella que ella hubiese percibido de no haber sido despedida de su empleo, después de deducirle el ingreso neto, si alguno, que durante ese período hubiese percibido por concepto de salarios, más los intereses legales correspondientes.

EL PATRONO:

LIXLIO JANITORIAL SERVICE, INC.

Por: _____
Representante Título

Fecha:

A de de 1971.

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 querrela en este caso fue radicada el día 19 de enero de 1970. Las audiencias se celebraron los días 2, 10 y 24 de febrero y el día 30 de marzo. El Oficial Examinador nombrado por el Presidente para presidir lo fue este servidor, Lic. Clemente Morales Torres. Las partes comparecientes fueron debidamente notificadas y participaron ampliamente en la aportación de prueba y contrainterrogatorio de los testigos. Por la prueba aportada este Oficial Examinador hace las siguientes conclusiones de hechos, resoluciones de derecho y recomendaciones a la Honorable Junta.

I.- El Patrono:

Lixlio Janitorial Services, Inc. es una empresa incorporada haciendo negocios en San Juan, Puerto Rico. Presta servicios de limpieza y mantenimiento en el aeropuerto de Isla Verde. Usa empleados en sus operaciones. Es por lo tanto un patrono dentro de los términos de la Ley.

II.- La Organización Obrera:

La Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico representa los empleados del patrono a los fines de la negociación colectiva. Es por lo tanto, una organización obrera dentro de los términos de la ley.

III.- La Parte Querellante:

Doña María Cristina de Jesús era empleada de mantenimiento del patrono al ocurrir los hechos relatados en la querrela y discutidos en adelante. Era miembro de la unión compareciente. Es, por tanto una "empleada" conforme a la Ley.

IV.- La Unidad Apropiada:

La unidad apropiada la constituyen:

"Todos los empleados de mantenimiento usados por Lixlio Janitorial Services, Inc. en sus operaciones en el aeropuerto de Isla Verde, excluyendo supervisores, guardianes, o cualquiera persona con poderes para despedir, alquilar o hacer recomendaciones que puedan afectar el status de cualquier empleado dentro de la unidad apropiada."

V.- La Cuestión Legal:

Debemos determinar si la conducta del patrono constituye una práctica ilícita de trabajo en violación al Artículo 8(1)(f) de la Ley.

La parte querellada asume la posición que tradicionalmente ha habido una distinción entre el trabajo que pueden hacer las mujeres y el que pueden hacer los hombres; que el trabajo se ha asignado teniendo en cuenta la distinción, conforme a la cual la querellante nunca mapeó pasillos, o lavó ventanas, ni limpió oficinas, labores reservadas a los hombres; que en la administración del convenio siempre se había mantenido esta distinción, o sea, que al despedir a la querellante podía referirse solamente al tiempo que ella tenía en el empleo en comparación con las otras mujeres sin incluir a los hombres.

La querellante sostiene que el convenio no establece distinción en cuanto a sexo y que en la práctica tampoco se distinguió ya que ella hacía trabajo que también hacían los hombres, i e mapeo de pasillos, limpieza de ventanas, limpieza de oficinas; que siendo ello así y habiendo hombres con menos antigüedad que ella debió despedirse uno de esos;

que siendo empleada permanente merece protección bajo la regla de antigüedad la cual excluye solamente empleados temporeros o suplentes.

CONCLUSIONES DE HECHOS

1) Con relación a la naturaleza del servicio prestado por Lixlio se estableció que Lixlio se dedica a dar servicio de limpieza y mantenimiento por contrato a concesionarios de las facilidades en el aeropuerto de Isla Verde y la Autoridad de los Puertos. Limpian los inodoros del aeropuerto, los pasillos, oficinas, etc. En estos servicios usan mapas, escobas, buffing machines, lavan ventanas, limpian escritorios, recogen basura, barren y se encargan de mantener los inodoros suplidos de papel, jabón, toallas.

2) Lixlio usa al presente, como ha usado en el pasado, hombres y mujeres en sus operaciones, pero el núcleo de su fuerza obrera lo constituyen los hombres. Tomamos conocimiento de que el hombre es como regla general más fuerte físicamente que la mujer. La supervisión de los empleados está a cargo de 8 supervisores, quienes asignan los trabajos y tareas. La naturaleza de estas operaciones no está en pugna. Se establece por el testimonio de Petra Pizarro, de la Sra. Cristina de Jesús, y de varios otros testigos.

HECHOS SOBRE EL TRABAJO DE DOÑA MARIA CRISTINA DE JESUS

1) Doña María Cristina de Jesús trabajó un año con Lixlio desde 22 de julio de 1968 al 22 de julio de 1969, como empleada permanente. En cuanto a su permanencia la testigo declara que se acostumbra no dar número en las tarjetas de los empleados temporeros. Ella tenía el Núm. 52 y además su tarjeta de ponchar la identificaba como permanente.

2) Trabajaba un turno de 8 horas diarias a razón de \$1.70 la hora. Era conserje y la más reciente entre las mujeres, pero habían hombres con menos antigüedad que ella.

3) Sus servicios consistían de estas funciones; (a) limpieza de inodoros de mujeres; (b) limpieza de oficinas; (c) lavado de ventanas; (d) pasar paño a escritorios; (e) recolectar basura; (f) mapear pisos. La querellante admitió nunca haber usado un "buffing machine", pero expresó al patrono que podía y estaba dispuesta a usarlo.

En cuanto a estas tareas, la testigo Sarah López declaró que nunca había visto a Doña Cristina limpiar pisos ni oficinas. Doña Sarah no niega que lo hiciera pues Doña Sarah admitió que trabajaba un turno distinto al de la querellante.

El testimonio de Doña Petra Pizarro, testigo presentada por Lixlio tampoco impugna la declaración de Doña María Cristina. Declaró Doña Petra que nunca había visto a Doña María Cristina mapear pisos pero admitió que María Cristina trabaja en el área nueva del aeropuerto, mientras que ella trabaja en la vieja. Su testimonio solo refleja un conocimiento general que tiene la testigo de las funciones que tradicionalmente acostumbraban hacer las mujeres con Lixlio. Aceptó no tener conocimientos específicos del trabajo de María Cristina. Por ello doy credibilidad al testimonio de la querellante.

HECHOS RELACIONADOS A LA TERMINACIÓN
DEL TRABAJO DE DOÑA CRISTINA DE JESUS

1) El patrono despidió a Doña María Cristina de Jesús el día 2 de junio de 1969. La Unión logró la restituyera. En cuanto a este despido el Comité de Querellas decidió que la señora tenía que ser retenida por sus derechos de antigüedad.

2) Aquí surge un elemento inesperado. El patrono pone a María Cristina en tareas distintas a los que ella hacía i.e. la limpieza de los pasillos del aeropuerto. Las mujeres se alarmaron y se querellaron al presidente de la Unión. Le expresan que no harían trabajos de hombres, y amenazan con renunciaciones en masa. Del día 2 al día 16 Lixlio también hizo un cambio de schedule y re-assignó a las mujeres tareas distintas a las que hacían. El cambio de schedule de las mujeres y la re-assignación de tareas a la querellante dio motivo al movimiento femenino. Los hombres también se quejaron a la Unión.

Ante esta situación el día 16 de junio de 1969 el presidente de la Unión le escribió una carta a la gerencia de Lixlio insistiendo en que la Unión no toleraría discriminación contra ningún empleado por razón de sexo.

El patrono interpreta esta carta en el sentido de que la Unión insistía en diferenciar entre tareas de hombres y de mujeres y el día 19 de junio de 1969 despide del empleo a la querellante efectivo el día 22 del mismo mes. Su empleo duró hasta el día 22 de julio del mismo año debido a vacaciones acumuladas.

Como resultado de este último despido (19 de junio de 1969) la Unión trata de obtener la reposición mediante negociaciones con el patrono. Esta negociación la llevó a cabo el señor Meléndez, Presidente de la Unión, personalmente. En ningún momento participó la querellante o el comité de quejas y agravios. Así pactaron poner a la querellante a trabajar como suplente, o sea, cuando otras mujeres estaban ausentes o de vacaciones. La querellante trabajó como un mes en esta capacidad. Esperó algún tiempo y al ver que no se le resolvía el problema recurrió a la Junta.

3) La gerencia de Lixlio se vio obligada a reducir el personal debido a la cancelación de un contrato de servicios por uno de sus clientes, y ello fue el motivo del despido de doña María Cristina, hecho establecido por el testimonio del señor Manuel Cuevas Baez, Vicepresidente de la corporación Lixlio quien así lo expresa en carta a la querellante del día 2 de junio de 1969.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1) Existe un convenio colectivo entre la Unión y el patrono. El Artículo IV (e) de dicho convenio dice como sigue:

"Cuando sea reducido el número de obreros por economía, se retirará el de menos tiempo de empleado. Esta disposición no se aplica a las setenta plazas que requiere el contrato con la Autoridad de los Puertos.

ARTICULO IV (f):

Cuando la Compañía necesitare nuevos obreros, se usaran con preferencia aquellos que estén retirados por economía, dentro de los doce (12) meses anteriores.

ARTICULO IV (g)

La Compañía reconoce y adopta el derecho por antigüedad para el empleo de sus obreros cubiertos por este convenio.

ARTICULO XIX (a)

El factor antigüedad gobernará la selección de empleados para asignarle turnos de trabajo, días libres, disfrute de vacaciones, así como la reducción de personal."

2) El presidente de la Unión, ni el patrono tienen poderes para cambiar los términos del convenio colectivo.

3) Dicho convenio no distingue entre regla de antigüedad para hombres o para mujeres.

4) El convenio citado y los artículos específicos citados estaban en vigencia y boligaba a las partes en el año 1968 y 1969 y cubría la transacción que dieron motivo a la querrela.

5) Doña María Cristina era miembro "in good standing" de la Unión al momento de ser despedida de su empleo. Habiendo concluido de hechos y derecho como antecede hago los siguientes comentarios y las recomendaciones que discutiré:

COMENTARIOS SOBRE LAS CONCLUSIONES
DE HECHOS Y RESOLUCIONES DE DERECHO

Como se desprende de las transacciones después del 19 de junio, el señor Meléndez de la Unión lleva a cabo unas negociaciones con el patrono y entre ellos deciden restituir la querellante como suplente. En esta etapa ni la querellante ni el Comité de Querellas participaron en la decisión. Teniendo en mente que el Comité de Querellas había decidido que la querellante debía ser restituida a su empleo, entonces la decisión hecha mediante las negociaciones entre el Presidente de la Unión y la gerencia del patrono constituye un acto fuera de la autoridad de ambos y quebrantó los derechos de la querellante bajo los términos claros del convenio a los efectos de que no se descriminaria con el empleo o antigüedad por razón del sexo. En ello participaron el patrono y la Unión. Ambas partes tenían o debieron tener conocimientos que el Comité de Querellas había decidido sobre el asunto. También tenían, o debieron tener conocimiento que el convenio había creado una maquinaria especial para dilucidar problemas como aquel con que se bregaba. Si procedieron ignorando estos elementos deben atenerse al resultado de su conducta. La unión no es parte querellada. Lo es el patrono. Habiendo actuado en concierto, el patrono es responsable de una práctica ilícita por violación del convenio.

1) Cuando la Unión y el patrono dan los pasos para llevar el asunto al Comité de Quejas y Agravios se procede contra el patrono. 1/ Que sucede cuando el patrono y la Unión no acceden a lo solicitado por el obrero? La conclusión es obvia-debe recurrir a la Junta.

RECOMENDACION

Por lo expuesto recomiendo a la Junta declare al patrono incurso en la práctica ilícita de violación de un convenio colectivo. Por ello, que ordene al patrono restituya a la querellante a su anterior empleo, sin pérdida de sus derechos de antigüedad; que ordene al patrono a que pague a la querellante los salarios dejados de devengar hasta el momento en que obtuvo su presente empleo, en el municipio de Carolina; y que expida una orden de cese y desiste tal y como es rutinario en estos casos.

Las cuantías que puedan ordenarse deberán ser determinadas administrativamente mediante el cotejo de nóminas y documentos en poder del patrono.

Respetuosamente sometido.

En San Juan, Puerto Rico a 17 de abril de 1970.

CLEMENTE MORALES TORRES
(oficial Examinador)

1/ El Mundo Inc. v. J.R.T. 92 DPR 834