

WOMETCO COMMONWEALTH CORP. Y JOSE DIAZ TORRES CASO NUM. CA-4644 D-694 En San Juan, Puerto Rico, a 26 de marzo de 1975.

ANTE: Lic. Enid Colón Jiménez
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Pedro Pumarada
Por la Querellada

Lic. Federico Díaz Ortiz
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado por el empleado José Díaz Torres, en adelante denominado el querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en lo sucesivo denominada la Junta, expidió querrela imputándole a la Wometco Commonwealth Corp., en adelante denominada la querellada, el haber violado el convenio colectivo negociado con la Unión de Tronquistas, Local 901.

En la querrela se le imputó a la querellada "el haber despedido al querellante de su empleo como operador de máquina cinematográfica sin que aquella cumpliera con el requisito dispuesto en el convenio colectivo de previa notificación por escrito al querellante ni a la unión incumbente

La audiencia se efectuó durante los días 7 de marzo y 3 de abril de 1974, luego de la debida notificación a las partes. El 23 de julio del mismo año la Oficial Examinador, Lic. Enid Colón Jiménez rindió su informe en el cual concluyó que la querellada violó el convenio colectivo y, por lo tanto, incurrió en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (29 LPRA sec. 61 et seq).

La querellada radicó excepciones al informe de la Oficial Examinador y a un memorando de réplica al memorando, que en respuesta a las excepciones del Informe de la Oficial Examinador radicó la División Legal de la Junta. Las contenciones de la querellada se resumen en lo siguiente:

- a) Debe aplicarse la norma de agotamiento de recursos desestimando, por tanto, la querrela.
- b) La querellada no violó el convenio colectivo pues cumplió con el requisito de previa notificación por escrito, al despedir de su empleo al querellante.

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

Luego de considerar el Informe de la Oficial y todos los demás documentos que forman el expediente completo del caso, por la presente, la Junta formula las siguientes.

CONCLUSIONES DE HECHO

I. La Querellada

La Wometco Commonwealth Corp. es una corporación que se dedica al negocio de operar salas cinetográficas en Puerto Rico y en dichas operaciones utiliza empleados.

II. El Querellante

José Diaz Torres, para el periodo comprendido entre el 2 de noviembre de 1970 y el 1ro. de noviembre de 1973, trabajaba para la querellada en calidad de operador de máquinas cinematográficas.

III. La Alegada Violación de Convenio

La Unión de tronquistas, Local 901, en adelante denominada la Unión, negoció y firmó un convenio colectivo con la querellada. La vigencia del convenio se extendió desde el 2 de noviembre de 1970 hasta el 1ro. de noviembre de 1973.

El querellante había trabajado para la querellada por espacio de los dos años anteriores al 31 de agosto de 1971 y estaba incluido en la unidad apropiada comprendida en el convenio colectivo. Durante horas de la noche del 31 de agosto de 1971 y mientras el querellante trabajaba operando la máquina cinematográfica en un teatro de Cataño, el cual era administrado y operado por la querellada, la cinta de la película que se proyectaba se partió seis veces. Cada vez que se partía, el querellante se veía en la necesidad de demorar la proyección para corregir la situación. Después de la sexta interrupción el supervisor se presentó al cuarto de proyección y en forma airada maltrató de palabras obscenas al querellante. En ocasiones anteriores a la fecha de estos hechos, el querellante había llamado la atención a su supervisor sobre las condiciones de la máquina, la cual tenía muchos años de uso. En adición, la película que se proyectaba estaba en malas condiciones. Contribuyó a empeorar la situación el hecho de que esa noche llovió y se le introdujo agua a la lámpara de la máquina rompiéndose un espejo de ésta.

Al día siguiente, o sea el 1 de septiembre, cuando el querellante se presentó a trabajar al teatro le informaron que lo habían llamado por teléfono con el propósito de que fuera a la oficina del Sr. Edgard Rivera, Gerente de Personal de la querellada. Ese día el querellante se presentó a la oficina de Rivera, pero este no se encontraba. La secretaria le informó al querellante que el señor Rivera estaba en una convención. Le informó además, que él querellante, estaba suspendido del empleo. El querellante regresó al teatro a Cataño y allí dijeron que no podía entrar, que estaba suspendido y ya había otro operador sustituyéndole.

Ante esa situación, el querellante se dirigió a las oficinas de su Unión. El Sr. Nelson Gotay, representante de ésta, se negó a ayudarlo diciéndole que nada tenía que ver con su problema. Por tal razón el querellante volvió a la oficina de la querellada, pero la secretaria le indicó que hasta que no compareciera con el delegado de la Unión no podían atender su reclamación. Visitó nuevamente y en varias ocasiones las oficinas de la querellada y, además, se entrevistó con los delegados de la Unión, señores Rafael López Martínez y Juan Velázquez, pero éstos también se negaron a representarlo. Aún más, Velázquez amenazó con agredirlo si él no aceptaba culpabilidad en el caso del despido. Es evidente que los delegados de la Unión no ofrecieron razones de clase alguna para negarse a representar al querellante en su reclamación.

Posteriormente, el 9 de septiembre, el querellante volvió a insistir con el delegado Velázquez para que éste lo representara y, como resultado de su gestión, ambos fueron a la oficina del Sr. Edgar Rivera. La reunión fue corta y a ésta asistió también el delegado Rafael López Martínez, quien dijo no saber nada del caso. El Gerente de Personal le sugirió al querellante que renunciara para que no se le dañara el récord, pero éste no accedió y, por el contrario, fue enfático en negar la negligencia que se le imputaba en el ejercicio de sus deberes. El querellante esperó algún tiempo después de concluida la reunión para que se le informara el motivo del despido. No recibió la información que interesaba como tampoco se le entregó documento alguno sobre el despido. Algunos días más tarde recibió de la querellada la carta memorando fechada 9 de septiembre.

Con posterioridad a la aludida reunión, el querellante dirigió una carta al Sr. Nelson Gotay fechada el 23 de septiembre en la que le solicitó se convocara al Comité de Quejas y Agravios. También fue al Departamento del Trabajo para informarse si la unión o el patrono habían sometido su agravio a arbitraje. Nunca se convocó al Comité ni se inició algún otro paso de acuerdo al procedimiento para dilucidar quejas y agravios dispuesto en el convenio colectivo.

Las Defensas Afirmativas de la Querellada

A.- La Falta de Agotamiento de Recursos.

El convenio colectivo en discusión contiene un procedimiento para dilucidar las quejas y agravios el que, en sus disposiciones pertinentes, lee como sigue:

"ARTICULO VII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

De surgir alguna diferencia entre la Compañía y la Unión o cualquier empleado de la Compañía en cuanto al significado o aplicación de las disposiciones de este Convenio, tal diferencia se arreglará en forma siguiente:

Sección I- El empleado o los empleados agraviados discutirán primero el asunto con el Delegado, quién a su vez discutirá el agravio con el Supervisor a Cargo del Departamento. Los empleados estarán acompañados del Delegado en la discusión de toda querrela. Si un arreglo satisfactorio no se lograre con el Supervisor dentro de un (1) día laborable, el empleado someterá tal queja por escrito al Comité de quejas y agravios.
(Enfasis suplido)

Sección 2- Si no se conviniere en ajustes satisfactorio alguno, el asunto será referido por el Comité de Quejas y Agravios al Administrador General de la Compañía o algún otro oficial ejecutivo de la Compañía con autoridad para actuar, quién revisará las quejas alegadas y rendirá una decisión dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la queja.
(Enfasis suplido)

Sección 3- Si la queja no pudiere arreglarse conforme a las Secciones 1 y 2 de este Artículo, se someterá a una Junta de dos (2) miembros dentro de tres (3) días laborables. Un miembro de la Junta de Ajuste será designado por la Compañía. Todas las quejas sometidas a la Junta arriba mencionada deberán ser resueltas dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la fecha de sumisión.

Sección 4- Si no hubiera logrado acuerdo en conformidad con el procedimiento especificado en las Secciones 1, 2, 3, la Unión se reserva el derecho a solicitar que la disputa se someta a arbitraje. Si la Unión solicitara arbitraje, la Compañía y la Unión convienen en someter la queja a una Junta de Arbitraje tal como se dispone en este Convenio.

Sección 5- Si la queja se sometiere a arbitraje, la Compañía y la Unión convienen en aceptar la decisión de la mayoría de una Junta de Arbitraje, compuesta de un (1) miembro seleccionado por la Compañía, y un (1) miembro seleccionado por la Unión y un tercer miembro seleccionado por los dos árbitros designados como se ha indicado arriba. Ambas partes deberán nombrar al tercer árbitro dentro de los siete (7) días siguientes al recibo de la notificación. De no poder los dos árbitros así seleccionados ponerse de acuerdo sobre el tercer árbitro, ambas partes convienen en pedir al Servicio de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos o a la Asociación Norteamericana de Arbitraje que designe el tercer árbitro. Los gastos de árbitro seleccionado por la Compañía será pagaderos por la Compañía. Los gastos de árbitro seleccionado por la Unión serán pagados por la Unión. Los gastos del tercer árbitro seleccionado o nombrado serán, pagaderos a prorrata por la Compañía y la Unión.

Sección 6- El comité y la Compañía convendrán en los períodos especificados en que tal queja será presentada y considerada. Habrá por lo menos una (1) reunión mensual.

Sección 7- Se permitirá a cualquier delegado abandonar su trabajo para investigar o ajustar las quejas de cualquier empleado dentro de su jurisdicción, siempre y cuando no sea operador. El delegado en jefe tendrá libre acceso de la planta durante las horas de trabajo para ponerse en contacto con los delegados, investigar quejas y promover el funcionamiento del convenio. Ni el delegado en jefe ni el delegado alguno perderá tiempo o paga durante las horas regulares de trabajo mientras estuviere cumpliendo sus deberes o investigando quejas."

En resumen, la disposición antes transcrita establece que el empleado agraviado acompañado del delegado de la Unión debe discutir el caso con el supervisor a cargo del departamento. Establece subsiguientemente que si dentro de un día laborable no se logra un acuerdo satisfactorio, el empleado agraviado queda en libertad de someter el caso al Comité de Quejas y Agravios.

La querellada sostiene que la Junta debe desestimar el caso debido a que en el mismo no se ha seguido la norma de agotamiento de recursos, según se estableció en *Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales*, 37 DPR 118 (1963).

La norma que rige cuando procesamos casos bajo el Artículo 8 de la Ley que administramos es la que se estableció en *Simmons International Ltd.*, D-92, 2 DJRT 238 (1953), y no la de *Ceferino Pérez*, supra. Y lo resolvemos así puesto que entendemos que cuando ejercemos funciones cuasijudiciales al amparo del Artículo 8 estamos protegiendo el interés público y no intereses privados como es el caso en *Ceferino Pérez*. 1/ Mientras en el citado caso, el arbitraje

1/ El caso de *Ceferino Pérez* es distinguible del caso *Simmons* porque aunque ambos se tratan de violaciones de convenio el primero fue resuelto por la corte mientras que el segundo se dilucidó en la Junta.

sustituye al foro judicial, no podemos decir lo mismo cuando se ejerce la jurisdicción preventiva de esta Junta. Decimos que el arbitraje sustituye al foro judicial pues en ambos procedimientos se determina el derecho privado de las partes. Contrario al caso en el tribunal, cuando esta Junta asume jurisdicción lo hace en el interés público y no para solucionar controversias privadas. La compensación o el remedio a intereses privados es sólo un resultado colateral a la función que ejerce este organismo bajo el Artículo 7 de la Ley.

La norma de Simmons International Ltd., supra, a los efectos de que "la Junta no entiende en casos de violación de convenio cuando las partes no han agotado los remedios que el mismo convenio ofrece para la solución de tales problemas," no es absoluta. Esta Junta ha elaborado la norma de Simmons International Ltd. y ha establecido varias excepciones. Para contestar el planteamiento de la querrelada en este caso, cabe mencionar a Puerto Rico Stamping, Co., D-219, 3 DJRT 1054 (1077), donde dijimos:

"... Deseamos; no obstante, dejar debidamente establecido que el hecho que esta Junta haya establecido el principio de permitir a las partes resolver sus controversias dentro del foro acordado por ellos, no debe interpretarse en el sentido de que la creación de un comité de quejas y agravios prive a la Junta de su jurisdicción. Sabido es que la jurisdicción de la Junta para evitar y corregir prácticas ilícitas de trabajo emanan de la Ley y no de las cláusulas de un convenio."

También en The Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local 901, IBTC & H. of America, D-263, 4 DJRT pág 468, sobre este mismo problema expresamos:

"Queda claro, pues, que un acuerdo en un convenio colectivo estableciendo el arbitraje como medio de solucionar disputas no conlleva privar a la Junta de su jurisdicción para prevenir y remediar las prácticas ilícitas de trabajo enumeradas en el Artículo 8 de la Ley."

La función tutelar de las relaciones obrero-patronales que ejercemos no puede ser afectada por acuerdo alguno entre las partes en un convenio colectivo. A estos efectos, el Artículo 7 de la Ley es claro cuando dispone:

"Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención."

Cuando la Junta declina asumir jurisdicción en un caso en el cual no se han agotado los remedios que para solucionar sus diferencias acordaron las partes, lo hace como cuestión de diferencia al procedimiento de agotamiento de recursos, pues entiende que esto contribuye al mantenimiento del mejor clima de las relaciones obrero-patronales. Sin embargo, según lo hemos creído necesario en casos anteriores y lo creemos conveniente en el presente, hay situaciones excepcionales que requieren que asumamos jurisdicción sobre la disputa aunque no se hayan agotado los recursos del convenio. Quede claro, pues, que cuando surjan situaciones que ameriten que asumamos jurisdicción así lo haremos, aún cuando se haya pactado un procedimiento para dilucidar diferencias y éste no se haya utilizado.

Corresponde ahora decidir si el presente caso constituye una excepción a la norma de agotamiento de recursos.

La prueba que desfiló durante la audiencia nos convence que el querellante agotó el primer paso del procedimiento de agotamiento de recursos que establece el convenio. Ello es así porque, como ha quedado demostrado después de múltiples gestiones que hizo con los representantes de la Unión, logró que se celebrara una reunión para discutir el caso. En la reunión, como se indicó, participaron el empleado agraviado, el Gerente de Personal de la empresa y dos delegados de la Unión. Como no se logró un arreglo satisfactorio dentro de un día laborable, el empleado quedó en libertad de someter la queja por escrito al Comité de Quejas y Agravios. El convenio colectivo no establece, sin embargo, como habría de formarse ese Comité ni a que persona en particular el empleado tenía que someter su reclamación.

La prueba revela que el 23 de septiembre el querellante remitió una carta al Sr. Nelson Gotay, representante de la unión, en la que le solicita que convocase al Comité de Quejas y agravios para que se discutiera su agravio.

Un examen de la prueba nos convence que el querellante fue diligente en la tramitación de su caso y que si no cumplió estrictamente con la disposición contractual se debió a que ésta no es clara en cuanto a la composición del Comité de Quejas y Agravios y en cuanto a quién, donde y cuando tenía que hacer la correspondiente notificación. Consideramos que la inclusión de cláusulas como éstas no debe servir para derrotar los derechos que bajo los convenios colectivos puedan tener los trabajadores.

El Artículo X del convenio colectivo en discusión, en parte, lee como sigue:

"Cualquier empleado podrá solicitar una investigación en cuanto a su despido o suspensión. Si se probare que se ha cometido una injusticia con un empleado, éste será re-instalado y compensado a su tipo ordinario de paga por el tiempo que hubiere estado fuera del trabajo. La apelación del despido o suspensión deberá entablarse dentro de diez (10) días mediante notificación por escrito de la decisión y deberá emitirse dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del despido a la suspensión. Si no se hubiere rendido decisión alguna dentro de los quince (15) días, el caso se discutirá entonces en la forma prescrita en el Artículo VII, de este Convenio. Reglas y Reglamentos uniformes respecto de acción disciplinaria podrán ser adoptadas, pero deberán ser aprobadas por representantes de la Unión y la Compañía. Tales reglas y reglamentos uniformes aprobados prevalecerán en la aplicación e interpretación de este Artículo."

(Enfasis suplido)

Ciertamente la disposición antes transcrita ofrece al trabajador la oportunidad de solicitar una investigación sobre su despido o suspensión y tal procedimiento puede culminar en el que se establece para la solución de querellas en el Artículo VII. Entendemos, sin embargo, que tal procedimiento era optativo para el querellante y que éste prefirió tramitar su queja conforme al procedimiento que establece el Artículo VII, en lugar del que se establece en el Artículo X. Es conveniente señalar que las partes cumplieron con el Artículo VII. Lo anterior no mueve a concluir que el querellante no estaba obligado a tramitar su reclamación conforme lo dispone el Artículo X.

B.- La Previa Notificación Por Escrito

El Artículo X (Despidos y Suspensiones) del convenio colectivo, lee como sigue:

"La Compañía no despedirá ni suspenderá a empleado alguno sin justa causa, pero en cuanto al despido o la suspensión dará por lo menos un aviso de advertencia de la queja contra tal empleado, por escrito, con copia de la misma a la Unión y al Delegado afectado, pero no tendrá que darse aviso de advertencia a un empleado antes de ser despedido si la causa de tal despido fuera falta de honradez, embriaguez, temeridad resultante en grave accidente en el curso del deber, o agresión a un supervisor. La notificación de advertencia aquí dispuesta no permanecerá en vigor por un período de más de nueve (9) meses desde la fecha de tal notificación de advertencia. El despido deberá efectuarse mediante el debido aviso por escrito al empleado afectado y la Unión." (Énfasis suplido)

El 18 de agosto la querrela remitió al querellante una carta-advertencia en la que le notifica de su negligencia en el trabajo. El 1ro. de septiembre le cursó un memorando intra-agencial en el que le señala las interrupciones de la película durante la noche anterior. El 9 de septiembre le envió un memorando en el cual alude a alegados actos negligentes del querellante al operar la máquina cinematográfica y a la reunión celebrada en esa fecha en la que el querellante supuestamente aceptó los actos negligentes.

A pesar de que la Oficial Examinador pone en duda la credibilidad del querellado en cuanto a si estos documentos en realidad existieron, consideramos que los mismo no altera en forma alguna los méritos del caso. Ello es así porque la carta-advertencia del 18 de agosto sólo sirve para efectuar un propósito: cumplir con la notificación de advertencia que exige el Artículo X del convenio colectivo. Por otro lado, el memorando intra-agencial del 1ro. de septiembre no contiene el requisito de aviso de despido al empleado. Se limita más bien a mencionar las interrupciones de la proyección la noche anterior. Finalmente, la carta-memorando del 9 de septiembre fue cursada nueve días después de haberse materializado el despido y tampoco cumple el requisito de aviso de despido.

En vista de todo lo anterior, concluimos que el querellado despidió de su empleo al querellante sin cursarle el debido aviso por escrito como lo dispone el convenio colectivo. Siendo ello así dicho despido no se ajustó a los términos y condiciones del convenio y, por lo tanto, se hizo en violación de éste.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1.- La querellada, Wometco Commonwealth Corp. es un patrono según dicho término se define en el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

2.- El querellante, José Díaz Torres era para los meses de agosto y septiembre de 1971 un empleado según dicho término se define en el Artículo 2, Inciso 3 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

3.- La querellada al despedir al querellante sin la debida notificación por escrito según lo exige el Artículo X del convenio colectivo incurrió en la práctica ilícita de trabajo de violación de convenio conforme lo dispone el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones de Trabajo de Puerto Rico.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignadas, la prueba documental y el expediente completo de este caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b), 29 LPRA 70(1)(b), de la Ley, la Junta expide la siguiente

O R D E N

La querellada Wometco Commonwealth, Corp., sus agentes, sucesores y cesionarios, deberán:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que firmó con la Unión de Tronquistas, Local 901, el 4 de noviembre de 1970, con vigencia hasta el 1ro. de noviembre de 1973, especialmente en cuanto a sus disposiciones sobre Despedidos y Suspensiones contenidas en el Artículo X.

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

a) Reponer en su antiguo empleo a José Díaz Torres y de no estar éste disponible en cualquier otro empleo sustancialmente igual al que desempeñaba el día 31 de agosto de 1971 en la empresa.

b) Compensar a José Díaz Torres por cualquier pérdida que éste haya sufrido en sus ingresos desde que fue despedido hasta la fecha en que fuere repuesto en el empleo descontándosele los salarios que hubiere ganado con otro patrono desde entonces, pero abonándosele los intereses legales correspondiente sobre la suma adeudada.

c) Fijar y mantener fijado por un período no menor de 30 días consecutivos en sitios conspicuos de su negocio copias del "Aviso a Todos Nuestros Empleados" que se une y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

d) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Orden, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADOR

Habiéndose radicado un cargo por José Díaz Torres, en adelante denominado el querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada, la Junta, expidió una querrela contra la Wometco Commonwealth Corp. en adelante llamada la querellada. En la querrela se alegó que la querellada había incurrido y estaba incurriendo en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, que en adelante llamaremos la Ley. ^{1/} Sustancialmente los hechos alegados son en el sentido que la querellada es un patrono dentro del significado del Artículo 2, Inciso 2 de la Ley; que la querrelada y la Unión de Tronquistas, Local 901, organización obrera a la cual pertenecía el querellante, había suscrito un convenio colectivo con vigencia del 2 de noviembre de 1970 hasta el 1ro. de noviembre de 1973; que el 15 de agosto de 1971 la querellada despidió al querellante de su empleo como operador de máquinas cinematográficas sin que dicha querrelada cumpliera con el requisito dispuesto en el convenio colectivo vigente de la previa notificación por

^{1/} Ley 130, del 8 de mayo de 1945, 29 LPRA 41 y ss.

escrito a dicho querellante ni a la unión incumbente de la queja en su contra, no habiendo sido la causa de tal despido la falta de honradez, la embriaguez, la temeridad resultante en grave accidente en el curso del deber ni la agresión a un superior. Constituyendo dicha conducta de la querellada una violación al Artículo 10 del convenio colectivo vigente.

La querella fue expedida por la Junta el 15 de junio de 1972 y debidamente notificada a la querellada el 19 de junio de 1972, quien radicó una contestación negando las alegaciones contenidas en la misma con fecha del 21 de junio de 1972 y a su vez solicitando la desestimación de la querella.

La audiencia se señaló para el 9 de marzo de 1973 y notificada la querella con aviso de la misma, ésta radicó el 2 de marzo de 1973 en la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico una "Petition of Removal" solicitando que el caso fuera trasladado a dicho Tribunal. La Junta mediante Resolución del 7 de marzo del 1973 autorizó a su División Legal a que solicitasen del Tribunal Federal la devolución del caso a la jurisdicción de la Junta. La División Legal recurrió al Tribunal Federal en defensa de la jurisdicción de la Junta y después de los procedimientos de rigor dicho Tribunal emitió una Orden el 11 de octubre de 1973 denegando la petición de la querellada Wometco Commonwealth Corporation y devolviendo el caso nuevamente a la jurisdicción de la Junta.

De acuerdo a un nuevo Aviso de Audiencia expedido y notificado a las partes se inició la audiencia el 7 de marzo de 1974 y se continuó y terminó el 3 de abril de 1974.

Al iniciarse la vista del caso en su fondo, la representación legal de la querellada hizo un planteamiento en el sentido de que el querellante no había agotado los remedios provistos a través del procedimientos de quejas y agravios, todo lo anterior en apoyo a la Moción de Desestimación que había hecho formar parte de su contestación a la querella. Esta Oficial Examinador determinó que debía verse la prueba completa del caso y que ella haría las recomendaciones pertinentes para que la Junta en su día resolviera la Moción de Desestimación y la controversia en el caso.

En el transcurso de la audiencia las partes ofrecieron prueba oral y documental en apoyo de sus alegaciones.

En base a la prueba aportada durante la audiencia, de la observación de los testigos y del expediente completo del caso, esta Oficial Examinador hace las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I. La Querellada:

La Wometco Commonwealth Corporation es una Corporación que se dedica al negocio de operar salas cinematográficas en Puerto Rico y en dichas operaciones utiliza empleados.

II. La Organización Obrera:

La Unión de Tronquistas, Local 901, organiza y admite en su matrícula trabajadores a los fines de representarles en la negociación colectiva.

III. El Querellante:

José Díaz Torres era para el período comprendido entre el 2 de noviembre de 1970 y el 1ro. de noviembre de 1973, empleado de la querellada y miembro de la Unión de Tronquista Local 901.

IV. La Práctica Ilícita de Trabajo:

A.- Los Hechos:

El querellante, operador de máquinas cinematográficas con trece (13) años de experiencia, trabajó como tal para la querellada por espacio de dos (2) años hasta el 31 de agosto de 1971. Era miembro de la Unión de Tronquista. Local 901, y estaba cubierto por el convenio colectivo suscrito por dicha organización obrera y por la querellada el 2 de noviembre de 1970 a tener vigencia desde esa fecha hasta el 1ro. de noviembre de 1973, copia del cual fue admitido en evidencia. Dicho convenio en su Artículo 10, sobre Despido y Suspensiones, dispone que:

"ARTICULO X

DESPIDOS Y SUSPENSIONES

La Compañía no despedirá ni suspenderá a empleado alguna sin justa causa, pero en cuanto al despido o la suspensión dará por lo menos un aviso de advertencia de la queja contra tal empleado, por escrito, con copia de la misma a la Unión y al Delegado afectado, pero no tendrá que darse aviso de advertencia a un empleado antes de ser despedido si la causa de tal despido fuera falta de honradez, embriaguez, temeridad resultante en grave accidente en el curso del deber, o agresión a un supervisor. La notificación de advertencia aquí dispuesta no permanecerá en vigor por un período de más de nueve (9) meses desde la fecha de tal notificación de advertencia. El despido deberá efectuarse mediante el debido aviso por escrito al empleado afectado y la Unión." (Subrayado nuestro). 2/

El querellante, quien demostró ser una persona de poca escolaridad, declaró que la noche del 31 de agosto de 1971 prestaba sus servicios como operador en el teatro de Cataño, que la máquina que utilizaba era una vieja, que estaba pasando una película que estaba en malas condiciones y empezó a tener dificultades ocasionándose una serie de interrupciones en la exhibición de la película, pues se le partió seis (6) veces. Contribuyó también que esa noche llovió y se le coló agua por la lámpara a la máquina rompiéndose un espejo. Que él tenía que demorar la proyección para corregir la situación y en la sexta interrupción subió el supervisor airado, maltratándolo con palabras obscenas. Explicó que él anteriormente a esa noche había llamado la atención a su supervisor sobre las condiciones de la máquina, la cual tenía muchos años de uso. Testificó también que al otro día, 1ro. de septiembre de 1971, cuando se personó a trabajar al teatro le dijeron que había llamado por teléfono para que fuera a ver al gerente de Personal, señor Edgard Rivera, a su oficina. El mismo día fue a ver al señor Rivera y éste no estaba. La secretaria le dijo que Rivera estaba en una Convención y que él, Díaz, estaba suspendido. Volvió al teatro a Cataño y le dijeron que no podía entrar, que estaba suspendido que había otro operador sustituyendolo. Ante esta situación fue a la oficina de la Unión y el Sr. Gotay se negó a representarlo diciéndole que él no tenía nada que ver con ese problema. Volvió a las oficinas de la querellada y la secretaria le indicó que hasta que no fuera con el Delegado no podía discutirse su problema. Visitó varias veces las oficinas de la querellada. Se entrevistó con los Delegados de la Unión, señores Rafael López y Juan Vélazquez y ambos se negaron a representarlo. Insistió con Vélazquez

y éste aceptó ir con él a la oficina pero antes lo amenazó diciéndole que si no se hacía culpable allá arriba o renunciaba le iba a caer "arriba". Subieron a la oficina y el señor Edgard Rivera, Gerente de Personal, le dijo que renunciara para que no se le dañara el récord. Declaró que fue una entrevista corta, y que cuando estaban allí llegó Rafael López Martínez quien indicó que de ese caso él no sabía nada. Que al terminar él se quedó un ratito a ver la razón por la cual lo habían suspendido. Declaró, además, reiteradamente, que en ningún momento le entregaron documento alguno en relación a su despido y que alrededor de quince (15) días después que le dieron una carta con un memorando. Fue enfático sobre el extremo de que en ningún momento el aceptó haber sido negligente en el desempeño de sus funciones. Además, señaló que se dirigió personalmente y por escrito al Secretario-Tesorero de su Unión, señor Luis E. Pagán, pero éste no lo atendió. Visitó el Departamento del Trabajo de Puerto Rico donde le dijeron que por qué no iba a Arbitraje. Dijo que fue al Departamento del Trabajo Federal donde le ayudaron a conseguir una copia del convenio colectivo. Manifiesta que: "Entonces volví al Departamento, o sea, volví a queja para el Comité de Quejas y agravios." 3/

" P. ¿Testigo, cuando usted dice, "fui a Arbitraje?

R. Fui donde el señor Jorge Luis Otero.

P. ¿A qué oficina?

R. Al Departamento del Trabajo, en la calle Barbosa.

P. ¿Se refiere usted al Departamento del Trabajo de Puerto Rico?

R. Sí señor.

P. ¿A la División o Sección de Arbitraje?

R. Sí señor.

P. ¿A qué fue usted allá?

R. Para ver si estaba la querrela radicada por la Wometco o por la Unión, para el caso, porque nunca la radicarón. Entonces, pedí por medio de una carta de recibo de acuso para que la compañía o la Unión lo viera en el Comité de Quejas y Agravios, entonces como a los tres meses me mandaron un señor, un Licenciado, que se firma Rodríguez Amperden, que mandó una carta, me mandó una carta, no se donde, porque yo no sé en que oficina, y a lo largo tuve que radicar la querrela, en la Junta de Relaciones del Trabajo."

A una pregunta del abogado de la querrellada en el sentido de ¿si la Wometco llevara éste caso a Arbitraje, el estaría dispuesto a llevarlo?, el querellante contestó en la afirmativa.

Demostó ser persona tímida, tener poco escolaridad y no tener mucha experiencia en procedimientos como el llevado a cabo en esta audiencia, pero a pesar de ello fue consistente en aquellos puntos fundamentales de su declaración según los hechos expuestos. La representación legal de la querellada trató sin éxito de impugnar, su credibilidad confrontándose con la declaración escrita que el querellante había prestado a un oficial de la Junta en el sentido de que allí no había mencionado que su supervisor le había dirigido palabras obscenas. El testigo reiteró a preguntas de los abogados de ambas partes que el supervisor le dijo palabras obscenas y que así se lo indicó al Oficial de la Junta pero que le pidió que omitiera las palabras obscenas porque creía que decir ahí las palabras obscenas le perjudicaba. 4/

Consideramos razonable la explicación ofrecida en base a las características particulares de este testigo según ya lo hemos expresado en este informe.

El señor Edgard Rivera, Oficial de Personal de la querellada declaró que tuvo que intervenir con el querellante en base a quejas que le llegaron a él sobre la conducta de dicho querellante en el trabajo. Dicha queja era en relación a una rotura de un espejo de la máquina de proyección y abandono de la caseta de proyección. Dijo tener conocimiento propio de que el querellante abandonaba la caseta en medio de la proyección, pues en una ocasión pasó frente al teatro y vió al querellante en el "lobby" en tertulia con otros compañeros pero no identificó a esos compañeros. Más adelante declaró que no fue que pasoy sí que visitó el teatro y finalmente a preguntas del abogado de la Junta, dijo:

"R. Lo visité y paré. Cuando yo lo ví yo pasaba frente al teatro." 5/

Dicho testigo hizo referencia a documentos de lo que alegó ser el expediente personal del querellante como empleado. Se refirió a una carta fechada el 18 de agosto de 1971 sin membrete con los nombres de José Díaz y Edgard R. Rivera, en el lado superior izquierdo, lugar donde comúnmente se escribe el nombre de la persona o personas a quienes se les dirige y firmada también por Edgard R. Rivera como remitente. Indicó que esa era su firma y que él se la había enviado a José Díaz 6/ No indicó cuál fue el procedimiento utilizado para tal envío, se limitó a contestar que según la propia faz del documento el original lo había recibido José Díaz y copia los señores Rosenberg, America Rosenberg y Juan B. Pérez y Nelson Gotay y Joe Matos de la Unión de Tronquitas. En el referido documento se hacen advertencias de que el operador José Díaz debe permanecer dentro de la caseta de proyección o de lo contrario se tomarán medidas disciplinarias. El querellante negó haber recibido en momentos alguno dicha carta, aunque una taquillera le había informado sobre el contenido. A preguntas del abogado de la querellada contestó:

"R. Esta carta actualmente ahora es que vengo a verla yo. Ahora es que vengo a ver carta yo." 7/

-
- 4/ T.O. Págs. 63-66
 5/ T.O. Pág. 83.
 6/ T.O. Págs. 72-73
 7/ T.O. Pág. 60.

El testigo se refirió también a un memorando (Inter-Office Gram) fechado el 1ro. de septiembre de 1971, firmado por Juan B. Pérez, y donde hace referencia a unos incidentes ocurridos la noche anterior, o sea, el 31 de agosto de 1971. El testigo indicó que el querellante no recibió de este documento.

Se admite en evidencia copia fotostática de los dos documentos antes mencionados y obran en el expediente así como también de un memorando para el récord fechado el 9 de septiembre de 1971, el cual el mencionado testigo, señor Rivera identificó señalando que era en relación (a la entrevista de 9 de septiembre en el cual dijo que participaron el testigo, su asistente, y los dos delegados de la Unión). Declaró que en ese documento se hace referencia a lo acordado en dicha reunión donde unánimemente incluyendo al querellante, todos estuvieron de acuerdo con las ineficiencias de éste, y dijo además.

"R. De ese documento se le envió copia al señor Nelson Gotay, representante de la Unión de Tronquistas, al señor Juan Velázquez, que está presente también que es el Asistente, era él, o es todavía, el Asistente de los delegados de Operadores y al señor Rafael López Martínez, que es el Delegado de los Operadores por parte de la Unión y al señor José Díaz.

P. ¿Cuándo se le entregó esto?

R. El mismo día." 8/

El querellante refiriéndose a lo ocurrido en esa misma entrevista y a preguntas del abogado de la Junta, lo expresó de la siguiente manera: "...entonces me dijo que se le va a entregar la carta pero no se le puede entregar ahora, la puede venir a buscar la semana que viene y yo esperé..."

P. ¿En algún momento le entregaron a usted algún documento donde dijera que usted estaba despedido?

R. No señor, solamente a los quince (15) días me dieron una carta con un memorandum." 9/

La naturaleza en general de lo expresado por éste testigo así como algunas de las expresiones concretas según las hemos expuesto nos llevan a tomar con gran cautela su declaración. Nos surgen dudas en cuanto a cómo se produjeron los documentos admitidos en evidencia y sobre el hecho de que circular en la forma y manera que ha expresado el testigo señor Rivera. Esta Oficial Examinador tiene profundas dudas de que el documento fechado el 18 de agosto de 1971 fuera realmente recibido por el querellante José Díaz Torres. En cuanto al memorando el 1ro. de septiembre de 1971, éste no iba dirigido al querellante y la propia querellada admitió que el querellante no recibió dicho documento. Sobre el memorando sobre el récord fechado el 9 de septiembre de 1971, independientemente de que la prueba fue altamente conflictiva, de su propia faz se desprende que no podía constituir un aviso de advertencia pues ya el septiembre de 1971, ni tampoco puede deducirse que constituyera aviso de despido. Bastaría una mera lectura del mismo para convencernos de ello.

8/ T.O. Pág. 80.

9/ T.O. Pág. 41.

En relación a la reunión del 9 de septiembre de 1971, la prueba fue conflictiva declarando el señor Rivera, testigo de la querrellada que allí se llegó aun acuerdo unánime en cuanto a la ineficiencia del querellante y a la justificación de despido y que el documento que lleva esa misma fecha constituyó la notificación al querellante de lo allí acordado. Como hecho cierto dicho documento no contiene mención alguna a su despido. Este hecho en unión al análisis ya expresado de la prueba del caso nos lleva a la conclusión de que dicha reunión no constituyó con adecuacidad al convenio colectivo sólo para dilucidar en sus méritos la controversia relativa al despido del querellante. Restamos considerar ahora las circunstancias en que se suscitó el despido del querellante según lo hemos expuesto ya en éste informe en cuanto a las condiciones de trabajo a que él estuvo expuesto en la noche del 31 de agosto de 1971, en cuanto a la película y a la maquinaria que la querrellada le proveyó para él realizar su trabajo. La querrellada descansó en la escasa prueba que de propio conocimiento aportó su testigo Edgard Rivera. Y en la prueba vertida a través de documentos preparados por la propia querrellada los cuales ya hemos indicado no podemos descansar en su veracidad. La querrellada nos hubiera puesto en mejores condiciones de poder dirimir esa controversia si hubiera ofrecido a la Junta el beneficio del testimonio del Supervisor Juan B. Pérez, testimonio de lo que ocurrió la noche del 31 de agosto de 1971.

B. Agotamiento de Recurso:

En su Moción de Desestimación, la cual hiciera formar parte de su contestación radicada el 21 de junio de 1972, la querrellada alegó que esta controversia había sido vista ante el Comité de Quejas y Agravios, y que ni el querellante ni la Unión, han continuado utilizando el procedimiento de Quejas Agravios y Arbitraje que dispone el convenio colectivo. Solicitaba además, que la Junta desestimase ésta querrela para permitirle a las partes que resuelvan su disputa mediante el procedimiento que dispone el convenio colectivo. Descansa la querrellada en que debe seguirse la doctrina sentada por la propia Junta i por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante la cual esta Agencia así como los Tribunales deben dejar que se utilicen los medios que las propias partes en un convenio colectivo han seleccionado. ^{10/} Habiendo concluído que la propia querrellada como cuestión de hecho no ha cumplido con lo preceptuado en el propio convenio, no creemos necesario extendernos adicionalmente en detallado análisis de su planteamiento. Basta indicar que la Junta ha hecho claro desde el caso de José Ramón Quiñones, 2 DJRT 430, y ha sido consistente, con el señalamiento de que no existe norma estatutaria alguna y obligue a adoptar la norma adoptada en Simmons, supra, y ello es así virtud de la facultad exclusiva que la propia Ley le concede. Así pues, el planteamiento de la querrellada deber ser declarado sin lugar.

En base a los hechos que hemos considerado probados la suscribiente concluye que la querrellada al despedir al querellante sin justa causa, sin haberle dado los avisos por escrito que se requieren por el Artículo X del convenio colectivo vigente, y no habiendo mediado como causa de dicho despido falta de honradez, embriaguez, temeridad resultante en grave accidente en el curso del deber ni agresión a un supervisor, incurrió y está al presente incurriendo en prácticas ilícitas de trabajo.

El Remedio:

Habiendo concluído que la querrellada incurrió y ésta al presente incurriendo en prácticas ilícitas de trabajo, la suscribiente recomienda que se le ordene cesar y desistir de la misma y que tome determinada acción afirmativa la cual consideramos que habrá de efectuar los propósitos de la Ley.

^{10/} Simmons International 2 DJRT; 250, Ceferino Pérez vs. A. F.F. 87 DPR 188 y Alfredo Nazario vs. Hotel Americana 98 DPR 846.

A base de las anteriores conclusiones de hecho y del expediente completo del caso la suscribiente hace las siguientes.

CONCLUSIONES DE DERECHO

- 1.- La querellada es un patrono dentro del significado del Artículo 2 de la Ley.
- 2.- La Unión de Tronquistas, Local 901, es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2 (10) de la Ley.
- 3.- El querellante es un empleado dentro del significado del Artículo 2(3) de la Ley.
- 4.- La querellada al despedir sin justa causa y sin darle los avisos correspondientes al querellante en controversión al Artículo X del convenio colectivo vigente incurrió en una práctica ilícita dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley.

Recomendaciones:

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, esta Oficial Examinadora recomienda que la querellada Wometco Commonwealth Corporation, sus agentes, representantes, supervisores, oficiales deberán:

- 1.- Cesar y desistir de:
 - a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo vigente entre la Unión de Tronquistas, Local 901 y la querellada o con cualquier otra organización obrera de sus empleados.
- 2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley:
 - a) Restituir al querellante José Díaz Torres en su anterior empleo de operador de la máquina cinematográficas o en un empleo similar.
 - b) Compensar al querellante José Díaz Torres por la pérdida de ingreso que éste hubiera perdido como consecuencia de su despido en violación al convenio colectivo desde el 1ro. de septiembre de 1971 hasta la fecha en que sea repuesto después de deducirle el ingreso que éste hubiera percibido, si alguno, durante dicho período más los intereses legales correspondientes.
 - c) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha que hayan sido fijados, copia del Aviso que se une y que se hace formar parte de este asimismo enviar por correo certificado una copia de dicho aviso a José Díaz Torres.
 - d) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de este Informe las providencias tomadas para cumplir con lo aquí recomendado, tal como lo dispone al Artículo 2.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de julio de 1974.

(Fdo.) ENID COLON JIMENEZ
Oficial Examinadora

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de las recomendaciones de la Oficial Examinador de la Junta de Relaciones del Trabajo

NOSOTROS, la Wometco Commonwealth Corporation, no violaremos en forma el convenio colectivo que firmamos o que en futuro firmaremos con la Unión de Tronquistas, Local 901, y en particular y muy especialmente en lo referente a despidos y suspensiones.

NOSOTROS, restituiremos en su anterior empleo o en uno similar a José Díaz Torres, así como compensaremos a dicho José Díaz Torres de todos los salarios que hubiere dejado de percibir desde el 1ro. de septiembre de 1971, fecha de despido en violación al convenio colectivo, después de deducirle el ingreso que hubiera percibido durante ese período si alguno, más los intereses legales correspondientes.

WOMETCO COMMOWEALTH CORP.

FECHA: _____ Por: _____

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