

ORLANDO RODRIGUEZ, H.N.C. ORLANDO'S RESTAURANT - Y - UNION  
DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA LOCAL 610.  
AFL-CIO CASO NUM. CA-4952 D-724 En San Juan, Puerto Rico  
a 18 de mayo de 1976.

ANTE: Lic. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Norman Pietri  
Sr. Victor Sepúlveda  
Por la Querellante

Sr. Orlando Rodríguez Pantoja  
Por el Querellado

Lic. Federico Díaz Ortíz  
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

El 4 de diciembre de 1975, el Oficial Examinador, Lic. Juan Antonio Navarro, rindió su informe en el caso del epígrafe. En el mismo concluyó que el querellado Orlando Rodríguez, h.n.c. Orlando's Restaurant, no cometió la práctica ilícita de trabajo que se le imputa y, en consecuencia recomienda a la Junta que desestime la querrela que se radicó en su contra.

Las partes no radicaron excepciones al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante la audiencia y, por la presente, las confirma, al no encontrar que se cometiera error alguno perjudicial a las partes.

Luego de considerar el Informe del Oficial Examinador, el que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden, así como el expediente completo del caso, la Junta, por la presente, adopta las conclusiones de hecho y de derecho formuladas por dicho funcionario.

Orden

A base del expediente completo del caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta, por la presente, ordena que la querrela que se expidió en este caso sea, como por la presente es, desestimada.

El Miembro Asociado, Lic. Samuel de la Rosa Valencia, no participó en esta Decisión y Orden.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Basada en un cargo radicado el 6 de junio de 1973, <sup>1/</sup> la Junta expidió querrela el 10 de septiembre de 1974. <sup>2/</sup> En ésta sustancialmente se alega que las relaciones obrero patronales entre los empleados de Orlando Rodríguez, h.n.c.

1/ Véase "A".  
2/ Véase "B".

Orlando's Restaurant, en adelante la parte querellada, y la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, en adelante denominada la parte querellante, se rigen por el convenio colectivo suscrito el 1 de marzo de 1972 por J.R. Franco Associates, Inc., h.n.c. Restaurant's Lums y la parte aquí querellante; que la parte aquí querellada se comprometió a honrar hasta su terminación el 28 de febrero de 1975 el convenio colectivo anteriormente, según consta de la Estipulación suscrita entre querellado y querellante el 9 de noviembre de 1972; que el convenio colectivo anteriormente mencionado incluye en su Artículo XIX, una cláusula sobre Salud y Bienestar, la cual dispone:

"Sección 1. El patrono acuerda permanecer siendo miembro de "Gastronomical Workers Union, Local 610 and Metropolitan Hotel Association Health and Welfare Fund" (en adelante denominado "el Fondo") y a obligarse durante la vigencia de este convenio colectivo por el acuerdo y Declaración de Fideicomiso otorgado por y entre Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, Local 610 of the Hotel, and Bartenders International Union, AFL-CIO, y la Metropolitan Hotel Association of Puerto Rico, Inc. el 19 de agosto de 1965, según el mismo pueda ser de tiempo en tiempo posteriormente enmendado.

Sección 2. Para ser efectivo desde la fecha del otorgamiento de este convenio colectivo hasta el 31 de mayo de 1972 el Patrono contribuirá al Fondo mencionado en la Sección 1 de este Artículo, la cantidad de quince (\$15.00) dólares por empleado que haya sido empleado por un período mayor de 45 días consecutivos. Para ser efectivo desde el 1ro. de junio de 1972 hasta el 31 de mayo de 1973 el Patrono contribuirá al Fondo la cantidad de diez y seis (\$16.00) dólares por mes por empleado que haya sido empleado por el patrono por un período mayor de cuarenta y cinco (45) días consecutivos. Para ser efectivo desde el 1ro. de junio de 1973 hasta el 31 de mayo de 1974 el Patrono contribuirá al Fondo la cantidad de diez y ocho (\$18.00) dólares por mes por empleado que haya sido empleado por el Patrono por un período mayor de cuarenta y cinco (45) días consecutivos. Para ser efectivo desde el 1ro. de junio de 1974 hasta la fecha de expiración de este convenio colectivo el Patrono contribuirá al Fondo la cantidad de veinte (\$20.00) dólares por mes por empleado que haya sido empleado por el Patrono por un período mayor de cuarenta y cinco (45) días consecutivos.

Sección 3. La contribución del Patrono al Fondo será hecha mensualmente en el último día del mes para el cual se hace el pago.";

que la querellada no ha remitido a la querellante sus aportaciones al Fondo de Salud y Bienestar de la Unión correspondiente a y desde febrero de 1973 en adelante, a razón de \$16.00 por mes por empleado hasta el 31 de mayo de 1973, \$18.00 de esa fecha hasta el 31 de mayo de 1974 y \$20.00 de esa fecha adelante, a tenor con lo dispuesto en el Artículo XIX del convenio colectivo, no obstante haber trabajado los empleados que representa la unión querellante el mínimo de cuarenta y cinco (45) días consecutivos requeridos y haber agotado ésta las gestiones de cumplimiento sin éxito alguno; que por la conducta anteriormente mencionada la querellada incurrió en conducta ilegal constitutiva de una práctica ilícita de trabajo según el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

Copia del cargo y la querrela fueron notificadas a la parte querellada. 3/ Esta no contestó la querrela.

La audiencia se llevó a cabo el día 25 de noviembre de 1975 ante el que suscribe, quien fuera debidamente designado por el Presidente de la Junta.

A base de la evidencia oral y documental ofrecida por las partes, el suscribiente emite las siguientes:

I.- La querellada:

Orlando Rodríguez, h.n.c. Orlando's Restaurant operaba un negocio conocido como Orlando's Restaurant y en dichas actividades utilizaba empleados. 4/

II.- La querellante:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, es una entidad que representaba a los empleados de servicio y mantenimiento del Orlando's Restaurant para fines de la negociación colectiva. 5/

III.- Los hechos:

El 1ro. de marzo de 1972, J.R. Franco Ass. Inc., h.n.c. Restaurant Lums y la aquí querellante negociaron y firmaron un convenio colectivo que cubría a todos los empleados de servicio mantenimiento empleados en los restaurantes operados por el primer, con ciertas exclusiones. 6/ Según el Artículo XXII del convenio, éste estaría vigente hasta el 28 de febrero de 1975. Allá para junio de 1972 el querellado arrendó dicho restaurante y lo operó hasta el 31 de diciembre de 1973. 8/ Después de esta fecha, éste es durante los primeros meses del año 1974, el restaurante no fue operado por el querellado y no fue hasta mayo o junio de 1974 en que se renovó la operación del restaurante por otra persona no relacionada al querellado.

El 9 de noviembre de 1972 el Sr. Orlando Rodríguez, querellado en este caso, suscribió una estipulación con la querellante por la cual reconoció a la querellante como la única representante para fines de negociación colectiva de los empleados y además, se obligaba a cumplir todos los términos y condiciones del convenio colectivo suscrito el 1 de marzo de 1972 por J.R. Franco Ass., Inc., h.n.c. Lum's Restaurant y la querellante. 10/

El Artículo XIX del convenio colectivo disponía que el patrono vendría obligado a contribuir al Fondo de Salud y Bienestar de la unión querellante. 11/ Se probó que el querellado no contribuyó al Fondo de Salud y Bienestar de la querellante desde febrero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 1973. El patrono venía obligado a contribuir a dicho Fondo con la cantidad de \$16.00 por empleado desde febrero a mayo de 1973, inclusive y, \$18.00 de junio a diciembre de 1973, inclusive, por seis empleados, los cuales estaban cubiertos por el mencionado convenio.

3/ Véase "D"-y "D-1"

4/ Alegado en la querrela y admitido al no contestar ésta.

5/ Alegado en la querrela y admitido al no contestar ésta.

6/ Exhibit 1 de la Junta, Artículo I, Sección 1.

7/ Págs. 20 a 24 T.O.

8/ Págs. 20 a 24 T.O.

9/ Págs. 20 a 24 T.O.

10/ Págs. 20 a 24 T.O.

11/ Véase página 2.

#### IV.- El Agotamiento de Recursos:

El Artículo XIII del convenio colectivo establecía un procedimiento para dilucidar las quejas y los agravios surgidos entre las partes. Dicho Artículo disponía:

##### "PROCEDIMIENTO DE QUEJAS AGRAVIOS Y ARBITRAJE-

Sección 1. Si surgiere cualquier controversia, disputa conflicto o cuestión de interpretación entre la Unión y el Patrono que envuelva el significado o aplicación de una disposición específica de este contrato, o cualquier controversia disputa o conflicto entre la Unión y el Patrono sobre la suspensión disciplinaria o despido de cualquiera de sus empleados, el asunto será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

##### Primer Paso

El empleado agraviado, por si mismo y/o a través del delegado de la Unión, y/o a través del representante de la Unión, discutirá el asunto con el representante del Patrono dentro de los cinco (5) días después de haber surgido el alegado agravio. Las quejas y agravios no serán discutidas en la presencia de huéspedes o en áreas publicas del restaurant.

El patrono resolverá el asunto dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que el mismo le fuere sometido; disponiéndose, que si la queja o agravios fuere sometida por escrito, el contestará la misma por escrito. Si la queja es sometida por escrito, esta describirá la queja y la disposición específica del convenio que se cree ha sido violada.

Si la decisión del Patrono no es paelada al Segundo Paso, la queja o agravios será considerada como resuelta, y será obligatorio para el patrono, la Unión y el empleado y no será apelable subsiguientemente.

##### Segundo Paso

Si las partes no llegan a un acuerdo en el primer paso, entonces dentro de los catorce (14) días después de haber recibido la contestación en el Primer Paso, la Unión o el Patrono podrán someter la queja a arbitraje, solicitando una lista de cinco (5) árbitros de el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Los árbitros serán seleccionados de dicho panel de mutuo acuerdo por las partes. Si las partes no llegan a un acuerdo dentro de los cinco (5) días después de haber recibido dicho panel, entonces el Director de dicho servicio de conciliación y arbitraje designará al árbitro que habrá de oír a las partes y decidir el asunto. Una copia de la peticion por escrito para el panel de árbitros y de la queja se le proporcionará a la otra parte. La queja designará la disposición del contrato que se cree haber sido violado y este será firmado por el representante autorizado de la Unión.

Sección 2. La Unión y el Patrono podrán comparecer ante el árbitro por sí mismo o podrán ser representados por sus agentes o abogados. En caso que cualquiera de las partes no comparezca ante el árbitro, luego de haber sido debidamente notificada, el árbitro por la presente es autorizado a emitir su laudo basado en el testimonio de la parte compareciente. El patrono puede utilizar el procedimiento de quejas y agravios para procesar cualquiera queja del Patrono. Dicha queja podrá iniciarse en el segundo Paso.

Sección 3. Cualquiera de las partes, en caso de una alegada o declarada violación de la cláusula No Huelga y Cierres, puede instituir expedito arbitraje por teléfono que será confirmado por medio de un telegrama, ante el Servicio de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico y la otra parte. Dicho servicio de Conciliación designará un panel de tres (3) árbitros dentro de las veinticuatro (24) horas del recibo de dicho telegrama. Comenzando con la parte que desee ir a arbitraje rápido y dentro de las veinticuatro (24) horas después de haber recibido notificación del panel, las partes alternadamente eliminarán los nombres hasta que solo quede uno, el cual será el árbitro. Si no seleccionan un árbitro dentro del límite establecido, entonces esto le dará derecho al Negociado de Conciliación y Arbitraje a seleccionar el árbitro. El árbitro seleccionado celebrará una vista lo más pronto posible, pero nunca después de las veinticuatro (24) horas de haber recibido notificación de su selección. El laudo del árbitro se hará lo más pronto posible, pero nunca más tarde de las veinticuatro (24) horas después de concluir la audiencia. El laudo, que será efectivo inmediatamente, será por escrito, pero puede ser emitido sin opinión escrita. Si cualquiera de las partes solicitan una opinión, los árbitros le darán una dentro de un tiempo razonable, pero esto no afectará el valor del laudo o interrumpirá o demorará en ninguna forma la ejecución del laudo. El árbitro puede ordenar cualquier remedio pero no concederá daños en este procedimiento. Si cualquiera de las partes no asiste a la audiencia, según ésta ha sido señalada y notificada por el Servicio de Conciliación, no se demorará el arbitraje, y el árbitro está autorizado a proceder a recibir evidencia como si esta parte estuviera presente.

Sección 4. Es la intención de las partes contratantes haber constar que los límites de tiempo establecidos para el uso del Segundo Paso es esencial y puede ser renunciado solamente mediante acuerdo por escrito entre el Patrono y la Unión.

Sección 5. Independientemente de lo establecido por cualquier otra disposición de este Artículo, la Unión o el patrono podrán iniciar o adelantar el asunto en controversia a cualquiera de los pasos en este procedimiento de quejas y agravios y arbitraje mediante acuerdo por escrito entre el Patrono y la Unión.

Sección 6. Cuando una controversia sea sometida a arbitraje, las partes someterán un acuerdo de sumisión definiendo la controversia que será decidida por el árbitro. Si las partes no llegan a un acuerdo de sumisión, el árbitro determinará la controversia (issue) a ser resuelta bajo el Convenio en base a la posición de las partes. El laudo del árbitro será final y obligatorio a ambas partes siempre que sea conforme con la ley, y disponiéndose además, que ningún laudo del árbitro podrá modificar o alterar las disposiciones de este contrato. Las determinaciones del árbitro con relación a cuestiones de hecho serán concluyentes.

Sección 7. Las funciones del árbitro serán de carácter judicial, y éste no tendrá jurisdicción para considerar o resolver ningún asunto relacionado con la negociación de un nuevo convenio.

Sección 8. El laudo del árbitro será por escrito y será notificado a ambas partes.

Sección 9. A menos que una parte le notifique a la otra por escrito de su intención de solicitar una revisión judicial del laudo del árbitro. El artículo XV de este convenio se suspenderá en caso de que cualquiera de las partes no cumpla con el laudo del árbitro dentro de los catorce (14) días del recibo de dicho laudo."

El representante de la parte querellante declaró que nunca se agotaron los procedimientos que para dilucidar quejas y agravios, acordaron querellante y querellado .

#### Análisis:

La prueba demuestra que la parte querellante no agotó los remedios que acordó con el patrono para resolver las quejas y/o agravios. Tampoco se demostró que hubiese surgido alguna situación excepcional que justificase el apartarse de la norma de agotamiento de recursos.

Después de la opinión del Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de San Juan Mercantile Corporation vs. Junta 12/ resulta necesario que las partes que han acordado un procedimiento para dilucidar quejas y agravios lo agoten, o al menos traten de agotarlo, antes de que esta Junta pueda entender en la controversia. Por lo anterior, soy de opinión que esta Junta no debe dirimir si hubo o no una violación de convenio colectivo por parte del patrono.

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### El Querellado:

Orlando Rodríguez, h.n.c. Orlando Restaurant es un patrono dentro del significado del término en el artículo 2, Inciso (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

##### El Querellante:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado del término del artículo 2, inciso (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

##### La Práctica Ilícita:

El querellado no incurrió en una práctica ilícita del trabajo en el significado de la frase dentro del artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

#### RECOMENDACION

La Junta debe desestimar la querrela.

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de septiembre de 1975.

JUAN ANTONIO NAVARRO  
Oficial Examinador