

SERVI PRONTO OF PONCE, INC. - Y - UNION DE TRABAJADORES DE  
LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, LOCAL 610, HREBIU, AFL-CIO  
CASO MUN. CA-5036 D-746 a 15 de abril de 1977.

Ante; Lic. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

COMPARECENCIA:

Lic. Héctor Laffitte  
Lic. Juan Boscio Monllor  
Por el Patrono

Sr. Mike Ares  
Sr. Carlos Vélez  
Por la Unión

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

DECISION Y ORDEN

A base de un cargo radicado por la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, HREBIU, AFL-CIO, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió una querrela en el caso del epígrafe. En la querrela se alegó que servi Pronto of Ponce Inc., en adelante denominada la querrellada, en o desde principios de agosto de 1973 y en adelante, discriminó con la tenencia de empleo de Armando Pérez, Victor Hernández, Lilliam Correa, Daisy Correa, Tomás Pérez, Francisco Flores, José E. Torres, Esteban Sépulveda y otros, al rehusar emplearlos debido a su condición de afiliados a la unión querellante. Se alegó, además, que la querrellada desde agosto de 1973, y en adelante, rehusó reconocer y negociar colectivamente con la unión querellante como la representante exclusiva de sus empleados.

El cargo, la querrela y el Aviso de Audiencia fueron debidamente notificados a todas las partes con interés en el procedimiento.

La audiencia se celebró el 11 de noviembre de 1976 ante el Oficial Examinador, Lic. Juan Antonio Navarro, quien fuera debidamente designado como tal por el Presidente de la Junta.

El 18 de marzo de 1977, el Oficial Examinador rindió su informe, en el que concluyó que la querrellada no incurrió en las prácticas ilícitas que se le imputan en la querrela. A tenor con la anterior conclusión recomendó a la Junta que la desestime.

Las partes comprendidas en el procedimiento 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 examinar el Informe del Oficial Examinador a la luz del expediente completo del caso, la Junta lo adopta en todas sus partes y lo hace formar parte de la presente Decisión y Orden.

## O R D E N

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9, Sección 1, Inciso (b) de la Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico, la Junta ordena por al presente, que la querrela que se expidió en este caso contra Servi Pronto of Ponce, Inc. sea como por la presente es, desestimada.

Nota. El Miembro Asociado Carmen M. Ramos de Santiago no participo en esta Decisión y Orden.

## INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Basado en un cargo radicado el 8 de abril de 1974, 1/ la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 5 de junio de 1975. 2/ En ésta sustancialmente se alega que Servi Pronto of Ponce, Inc., en adelante denominada la querrellada, se dedica al negocio de cafetería y ensus operaciones utiliza empleados; que la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO; en adelante denominada la querellante, es una organización que se dedica a la representación y organización de obreros con fines de negociar colectivamente; que existió un convenio colectivo entre la querellante y la Puerto Rico Franchising Corporation, h.n.c. McDonald's restaurant's vigente hasta el 31 de marzo de 1974; que el referido convenio cubrió a los empleados utilizados por la Puerto Rico Franchising Corporation en sus dos locales de negocio en Ponce, Puerto Rico; que sn o para el mes de julio de 1973, la querrellada adquirió de la Puerto Rico Franchising Corporation sus dos locales en Ponce; que en o para principios de agosto de 1973, la querrellada solicitó empleados para los dos locales de negocio antes mencionados; que las actividades y servicios que la querrellada lleva a cabo y/o brinda son las mismas que realizaba el anterior patrono; que en o desde principios de agosto de 1973, y en adelante la querrellada discriminó y aún continúa discriminando con la tenencia de empleo de 30 empleados (se mencionan en la querrela) al rehusar emplearlos debido a su condición de afiliados a la querellante; que en o desde agosto de 1973, y en adelante la querrellada rehusó y aún continúa rehusando reconcer y negociar con la querellante como la representante exclusiva de sus empleados; que la conducta anteriormente señalada constituye una violación al Artículo 8(1)(a)(c) y (d) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

La querrellada fue notificada del cargo, querrela y aviso de audiencia. 3/

El 7 de julio de 1975, la querrellada radicó su contestación a la querrela 4/ en la cual admitió que es un patrono en el significado de la Ley; que la querellante es una organización obrera en el significado de la Ley; que existió un convenio colectivo entre la querellante y la Puerto Rico Franchising Corporation vigente hasta el 31 de marzo de 1974;

- 
- 1/ Escrito A
  - 2/ Escrito B
  - 3/ Escrito E, E-1
  - 4/ Escrito F

que el referido convenio cubrió a los empleados utilizados por la Puerto Rico Franchising Corporation en sus dos locales de negocio en Ponce, Puerto Rico; que en o para principios de agosto de 1973, la querellada solicitó empleados para los dos locales de negocio antes mencionados; que las actividades y servicios que la querellada lleva a cabo y/o brinda son los mismos del anterior patrono Puerto Rico Franchising Corporation. La querellada negó que en o para el mes de julio de 1973, ésta adquiriera de la Puerto Rico Franchising Corporation sus dos locales en Ponce; que en o desde principios de agosto de 1973, y en adelante la querellada discriminara y continuara discriminando con la tenencia de empleo de treinta empleados al rehusar emplearlos debido a su condición de afiliados a la querellante; que en o desde agosto de 1973, y en adelante la querellada rehusara y continuara rehusando reconocer y negociar con la querellante como la representante exclusiva de sus empleados; que la conducta anteriormente señalada constituyera una violación al Artículo 8(1)(a)(c) y (d) de la Ley. La querellada alegó afirmativamente que adquirió los dos locales de negocio en Ponce el 6 de agosto de 1973; que el convenio colectivo entre la querellante y Puerto Rico Franchising Corp. vigente hasta el 31 de marzo de 1974, no era aplicable a la querellada; que el referido convenio no le era aplicable a sus empleados en sus dos locales de negocio de negocio en Ponce; que no venía obligada bajo el contrato de su antecesor, Puerto Rico Franchising Corporation; que no venía obligada a emplear a ninguno de los empleados de su antecesor, Puerto Rico Franchising Corporation; que el patrono sucesor no venía obligado a negociar con una unión a menos que emplee una mayoría de los empleados de su antecesor; que los empleados representados por la querellante en este caso están impedidos de traer la presente reclamación, ya que recibieron paga por separación bajo el convenio colectivo entre Puerto Rico Franchising Corporation y la querellante; que los empleados beneficiarios de esta acción tienen empleo con otro patrono desde mucho antes de la radicación de la presente querrela, esto es, el 30 de noviembre de 1973; que los empleados mencionados en la querrela no fueron empleados por la aquí querellada debido a que no acudieron a solicitar empleo cuando dichos empleos fueron anunciados en los periódicos; que la Junta está impedida de expedir querrela debido a que ha incurrido en incuria al tomarse casi dos años en expedir querrela; que la querellada no ha rehusado reconocer a la querellante ya que es una práctica ilícita reconocer y establecer relaciones contractuales con una unión minoritaria o que represente a la mayoría de los empleados.

La audiencia fue señalada para varias fechas siendo suspendida a solicitud de las partes y de la propia Junta. Finalmente se llevó a cabo el 11 de noviembre de 1976, en la Casa Alcaldía en Ponce ante quien suscribe, quien fuera designado por el Presidente de la Junta. 5/

A base de las alegaciones admitidas por la querellada en su contestación, de la estipulación de hechos sometida por las partes y de la evidencia documental sometida por estipulación, emito las siguientes:

## CONCLUSIONES DE HECHO

I. El Patrono:

Servi Pronto of Ponce, Inc. se dedica al negocio de cafetería y en sus operaciones utiliza empleados. 6/

II. La Unión:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO es una organización que se dedica a la representación y organización de obreros para fines de negociación colectiva. 7/

III. El Convenio Colectivo;

El 1ro. de marzo de 1971, y con vigencia hasta el 31 de marzo de 1974, la querellante y la Puerto Rico Franchising Corp. suscribieron un "Supplemental Agreement" modificando el convenio colectivo que habían suscrito éstas al 16 de marzo de 1970. 8/ Este convenio cubrió a los empleados utilizados por la Puerto Rico Franchising Corp. en sus dos locales de negocio en Ponce, Puerto Rico, 9/ los cuales estaban localizados en la Rambla Shopping Center, carretera Núm. 14 y en la Carretera Núm 2, K.2.9, By Pass. 10/

El referido convenio colectivo incluyó, entre otras, las siguientes disposiciones:

## "WITNESSETH:

The intention and purpose of this collective bargaining agreement and of the parties who execute it is to promote and improve the economic conditions of the Employer and of his employees, to provide orderly relations in the negotiation of collective bargaining agreements between the Employer and the Union, and to insure a fair and immediate adjustment of grievances which may arise in the labor-management relations.

- 6/ La primera alegación en la querrela fue admitida por la querrellada en su contestación y durante el curso de la audiencia. Pág. 4 T.O.
- 7/ La segunda alegación en la querrela fue admitida por la querrellada en su contestación y, durante el curso de la audiencia. Pág. 4 T.O.
- 8/ La tercera alegación en la querrela fue admitida por la querrellada en su contestación y, durante el curso de la audiencia; página 5 T.O., Exhb. 1 y 2 por Estipulación.
- 9/ La cuarta alegación en la querrela fue admitida por la querrellada en su contestación. Véase, además Págs.
- 10/ Véase páginas 5 T.O., Núm. 6

## ARTICLE III

## SELECTION OF NEW PERSONNEL

Section 1. When it is necessary to select new personnel, the Employer shall notify the Union of its intention to hire new personnel.

Section 2. In such case, the Union shall recommend said personnel to the employer and the latter shall have the right to have complete discretion to accept or reject the same.

Section 3. In its recommendations to the Employer, the Union shall not discriminate for union reasons, and shall make the same on the basis of the qualified employees whom it may obtain.

Section 4. If the Union cannot provide the personnel, the Employer may then employ employees in the open market.

Section 5. ...

## ARTICLE IX

## GENERAL PROVISIONS

Section 1. ...

Section 2. ...

Section 3. This collective bargaining agreement include the complete agreement of the parties, and no stipulation promise or representation of any kind the contracting parties unless the same is written in this collective bargaining agreement. This agreement may not be modified, amended, changed or terminated except by a written stipulation duly signed by the authorized representatives of the parties.

Section 4. ...

Section 5. ...

Section 6. ...

Section 7. ...

Section 8. ...

Section 9. This collective bargaining agreement will bind the successors or assigns of the contracting parties. No provision, stipulation or obligation contained in this collective bargaining agreement shall be affected, modified, altered or in any manner changed as a result of any change whatsoever in the legal status of the property or management of any of the contracting parties.

Section 10. ...

Section 11. No employee shall be discharged or disciplined without just cause.

## ARTICLE XIII

## GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

Section 1. Should any controversy, dispute, conflict or question of interpretation arise between the Union and the Employer involving the meaning or application of a specific provision of this contract, or any controversy, dispute or conflict between the Union and the Employer on the disciplinary suspension or discharge of any of its employees, the matter shall be resolved in the following manner:

First Step

The aggrieved employee, himself and/or through the Union delegate, and/or Union representative, shall discuss the matter with the Employer's duly designated representative within five (5) days from the date the alleged grievance occurs at a mutually agreed place. In the event it is not at the unit, the affected employee will be given time off with pay to discuss the grievance. Grievances shall not be discussed before guests or in public areas of the Employer.

The Employer shall resolve the matter within the following four (4) days from the date the same is submitted to him; provided, that if the grievance is submitted in writing, he shall answer in writing.

If the Employer's decision is not appealed to Step Two, the grievance shall be considered settled and binding on the Employer, the Union and the employee, and shall not be further appealable.

Second Step

...

Section 2. ...

Section 3. The employer may utilize the grievance procedure to process any employer grievance.

Section 4. ...

Section 5. ...

Section 6. ...

Section 7. ...

Section 8. ...

## ARTICLE XIV

## MANAGEMENT RIGHTS

All matters relating to the operation, control and direction of the business of the Employer, including the selection of personnel, control and direction of the work forces and the establishment and enforcement of reasonable rules and regulations are reserved to the Employer except as expressly provided in this Agreement."

La Puerto Rico Franchising Corp. cerró sus dos negocios de venta de hamburgers, comestibles, etc., localizados en la ciudad de Ponce, el 1 de julio de 1973, cesando de esta forma sus operaciones en dicha ciudad. <sup>11/</sup> Para esta última fecha la referida corporación empleaba veintiseis (26) personas y, en adición, supervisores. Quince de los veintiseis empleados suscribieron, con el consentimiento de la unión que los representaba a los fines de la negociación colectiva, aquí querellante, una estipulación mediante la cual aceptaron paga por separación de empleo y renunciaron a sus derechos de antigüedad, según adquiridos por virtud del convenio colectivo vigente entre la querellante y la Puerto Rico Franchising Corp. <sup>12/</sup> Esta estipulación fue suscrita a principios de julio de 1973.

A finales de julio de 1973, Puerto Rico Franchising Corp. vendió sus dos negocios de venta de hamburguesas en Ponce a la querellada.

El 6 de agosto de 1973, los dos negocios antiguamente operados por Puerto Rico Franchising Corp. en Ponce fueron abiertos al público pero operados por la querellada, Servi Pronto de Ponce, Inc. <sup>13/</sup> Esta operación fue iniciada con veintiseis (26) personas distintas a las que empleó Puerto Rico Franchising Corp. Algunos de los antiguos supervisores de esta última, fueron reclutados por la querellada y reanudaron sus labores al reabrirse los negocios.

Antes de reabrir los dos negocios el 6 de agosto, la querellada publicó en el periódico El Nuevo Día, en sus ediciones del 1ro. 2do. y 3ro. de agosto de 1973, unos anuncios solicitando empleados para sus dos negocios en Ponce, Puerto Rico. Ninguno de los antiguos veintiseis empleados de Puerto Rico Franchising Corp. solicitó empleo a la querellada, conforme a los avisos publicados en la prensa. <sup>14/</sup>

El primer día que la querellada inició sus ventas al público, el 6 de agosto de 1973, la querellante reclamó de la querellada que empleara a las veintiseis personas antiguamente empleadas por Puerto Rico Franchising Corp., los cuales eran miembros de la querellante. La querellante reclamó, además, que la querellada asumiera las obligaciones que emanaban del convenio colectivo entre la querellante y Puerto Rico Franchising Corp. <sup>15/</sup>

---

<sup>11/</sup> Págs. 5 T.O., núm. 7.

<sup>12/</sup> Págs. 5, 6 T.O., núm. 8. Exhibit 3 por estipulación.

<sup>13/</sup> Pág. 6 T.O., núm. 9

<sup>14/</sup> Exhibit 4 por estipulación en general, estipulación de hechos.

<sup>15/</sup> Estipulación de hechos, T.O.

La querellada sostuvo, en aquella fecha, que la querellante no representaba a los nuevos empleados y que éstos no pertenecían a la querellante y, además, que acceder a la petición conllevaría sustituir dichos nuevos empleados por los anteriores.

Las funciones de los nuevos empleados reclutados por la querellada fueron las mismas desempeñadas por los empleados de Puerto Rico Franchising Corp. Los dos negocios en Ponce operaban tanto antes del 6 de agosto de 1973 como después, bajo una franquicia con la corporación MacDonald's. La querellada estaba obligada a cumplir con los requisitos mínimos de la franquicia Mac Donald's. Las ventas de la querellada después de abril los referidos fueron similares a los que hacía Puerto Rico Franchising Corp., esto es, hamburguesas y comestibles.

Puerto Rico Franchising Corp. no opera en Puerto Rico desde 1975. Esta corporación continuó operando después de 1973, administrando otros de sus negocios de venta de hamburguesas, los cuales tenía localizados en San Juan.<sup>16/</sup>

El 9 de noviembre de 1973, el abogado Héctor Laffite suscribió una "petición para Investigación y Certificación de Representante" ante el examinador de la Junta, Francisco Milland Ramos. En ésta alegó que, el nombre del patrono era Servi-Pronto of Ponce, Inc.; estando su oficina principal localizada en la Calle C, Núm. 53 1/2, Urbanización Buena Vista, Ponce, Puerto Rico, siendo la naturaleza del negocio la de cafetería; que el nombre de la unión era Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, cuya dirección postal es Calle Europa, esq. Américo Soler, Santurce, Puerto Rico; que la unidad apropiada eran los 26 empleados utilizados por el patrono; que dicha unidad incluía: "todos los empleados de servicios y mantenimiento utilizados por el patrono en sus restaurantes localizados en la Rambla Shopping Center, Carretera Núm. 14 y en el By Pass, Carretera Núm. 2, Km. 2.9, Ponce, Puerto Rico" y excluía a "los ejecutivos, administradores, supervisores, empleados de oficina, guardianes y cualesquiera otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto"; que la controversia relativa a la representación había surgido como resultado del requerimiento de la unión al patrono para negociar; que no existía organización obrera alguna que deseara intervenir excepto la mencionada en dicha petición, que no existía convenio colectivo. <sup>17/</sup>

<sup>16/</sup> Tomamos conocimiento oficial de este dato del caso Puerto Rico Franchising Corp. y Unión Gastronómica, Local 610, Caso Núm. CA-5022, decisión Núm. 706 (1975). Véase Márquez vs. Fondo del Seguro del Estado (1976) 102 CA 1976, donde se toma conocimiento judicial de que el Auxilio Mutuo brinda a sus socios tratamiento y hospitalización sin costo adicional alguno para éstos.

<sup>17/</sup> Las partes estipularon que tomáramos conocimiento oficial del caso Servi-Pronto of Ponce, Inc. Caso Núm. PP-117.

Este caso se encuentra pendiente de resolverse una vez se haga la determinación de si la querellada incurrió o no en práctica ilícita de trabajo, en otras palabras, hasta que se resuelva el caso objeto de este informe.

#### ANALISIS

La querellada admitió que esta Junta tiene jurisdicción sobre ella y sus empleados por lo que sobre este extremo no existe controversia alguna. 18/

La quinta alegación en la querrela en la cual se expuso que la querellada había adquirido, mediante compraventa, los negocios de la Puerto Rico Franchising Corp. durante el mes de julio de 1973, fue expresamente negada en la contestación de la querrela. se alegó responsivamente que, la querellada había adquirido los referidos negocios el 6 de agosto de 1973. A pesar de que las partes no estipularon sobre este hecho, podemos inferir que la querellada adquirió los referidos dos negocios, a finales del mes de julio de 1973. 19/

#### La Discriminación:

El Artículo 8, Inciso 1(c) de la Ley dispone:

"Artículo 8. Que son prácticas ilícitas de trabajo (1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otras:

- (a) ...
- (b) ...
- (c) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo y otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal; disponiéndose, que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva."

La prueba para establecer una violación del Artículo 8(1), Inciso (c) de la Ley debe mostrar:

- 1.- Que el patrono tenía conocimiento o sabía que el empleado despedido (en este caso, la persona a quien se rehusó emplear) estaba participando en alguna actividad protegida por la Ley.
- 2.- Que tales empleados fueron despedidos (en este caso que no fueron empleados) debido a su participación en actividades gremiales.
- 3.- Que el despido (o el hecho de no reclutar) tuvo el efecto de alentar o desalentar el unirse a una organización obrera y/o intentó estimularla o desalentarla. 20/

18/ Págs. 10, 11 T.O.

19/ Véase escrito B, F Núm. 4

20/ J.R.T. vs. Bankers Club (1967) 94 DFR 600. Escuela Cooperativa Eugenio Maria de Hostos (1976- Dec, Núm. 734)

La ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en su Artículo 8, Inciso 1 (c), no prohíbe todo despido de empleados. Solo prohíbe aquellos despidos motivados por razones gremiales. Véamos si en este caso se dió esta situación.

Los hechos estipulados demuestran que los veintiseis (26) empleados representados por la querellante, los cuales estaban cubierto por el convenio colectivo y eran empleados de Puerto Rico Franchising Corp., fueron cesanteados a principios de julio de 1973. La prueba señala que su patrono, Puerto Rico Franchising Corp., para ello; la venta de sus dos sucursales en Ponce.

Véamos si el solo hecho de la venta del negocio por parte de Puerto Rico Franchising Corp. constituye un acto ilegal dentro del significado del Inciso 1 (c) del Artículo 8 de la Ley.

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en su Artículo 8, inciso 1(c), no prohíbe a un individuo, sociedad, corporación etc. cerrar su negocio. El Tribunal Supremo Federal ha resuelto en el caso de Textile Workers vs Darlington Mfg. Co. 21/ que cuando un patrono cierra su negocio completamente, aún cuando el cierre esté motivado por venganza hacia la unión, tal conducta (la de cerrar el negocio) no constituye una práctica ilícita del trabajo. Ahora bien el cierre tiene que ser completo y no parcial, de tal forma, que parte del negocio no puede continuar operando.

Este caso trata de una venta y no del cierre de un negocio. La ley tampoco prohíbe ventas de buena fe, entendiéndose aquella venta cuya motivación no es otra que puramente los mejores intereses del vendedor. Aún, si existiera alguna prohibición, en este caso no se demostró que la venta tuviese por objetivo el eliminar el movimiento gremial por lo que no podemos concluir que hubo cesantías o despidos en violación a la Ley.

Las anteriores consideraciones son suficientes para concluir que Puerto Rico franchising Corp. no violó el inciso 1(c) de la Ley al cesantar a sus veintiseis empleados. Véamos entonces la querellada.

La querellada no tuvo obligación alguna de emplear las veintiseis personas, ex-empleados de Puerto Rico Franchising Corp. Ciertamente la querellada no podía discriminar al emplear persona alguna, inclusive los ex-empleados de Puerto Rico Franchising Corp. En otras palabras la querellada no pudo rehusar emplear a los empleados representados por la querellante por motivo de que estos pertenecieron a una organización obrera.

Los hechos demuestran que la querellada no reclutó a los ex-empleados de Puerto Rico Franchising Corp. por motivo de que éstos no solicitaron empleo a tiempo. Si la querellante hubiese hecho gestiones a tiempo a favor de sus representados y la querellada hubiese rehusado emplearlos, ello hubiese sido indicio de que ésta rehusaba emplearlos por razones gremiales. Esta no fue la situación y lo cierto es que Servi Fronto of Ponce, Inc. no reclutó a las veintiseis (26) personas ya que todas las plazas estaban cubiertas. Lo anterior es suficiente para concluir que Servi Fronto of Ponce, Inc. no violó el Inciso 1(c) de la Ley al rehusar reclutar a las veintiseis (26) personas representadas por la querellante

La Negativa a Negociar:

El Artículo 8 de la Ley dispone;

"Artículo 8. --(Según quedó enmendado por la Ley Núm. 6, de 7 de marzo de 1946) -- Qué son Prácticas Ilícitas de Trabajo.

(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) ...

(b) ...

(c) ...

(d) Refuse negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva, sujeto a las disposiciones del Artículo 5. A los fines de la negociación colectiva, la subcontratación se considerará materia mandatoria de negociación.

El Artículo 5 de la Ley dispone:

"Artículo 5. --(Según quedó enmendado por la Ley Núm. 6, de 7 de marzo de 1946)-- Representantes y Elecciones.

(1) Los representantes designados o elegidos para contratar colectivamente por una mayoría de los empleados en una unidad apropiada para tales fines, serán los representantes y exclusivos de todos los empleados en esa unidad de negociación colectiva; Disponiéndose, que cualquier momento a presentar agravios individualmente a su patrono."

Los elementos a probar en un caso de práctica ilícita del trabajo de negativa a negociar son los siguientes:

(a) que un representante haya sido designado por una mayoría de los empleados

(b) que la unidad sea la apropiada

(c) que se haya hecho un requerimiento por el representante para negociar colectivamente

(d) que el patrono se haya rehusado a negociar 22/

No hay duda que antes que Puerto Rico Franchising Corp. cesanteara a sus veintiseis empleados, la querellante era la representante exclusiva de éstos. Tampoco hay duda de que la unidad de negociación descrita en el convenio colectivo entre la querellante y Puerto Rico Franchising Corp. era la

22/ Alejandro Abudo Servera, h.n.c. Finca Caribe (1962) decisión Núm. 285; 4 DJRT 711, a la pág 715. Juan Ramón Ferrández h.n.c. Finca Clavell (1962) Decisión Núm. 302 4 DJRT 855.

apropiada a los fines de la negociación colectiva. Por último, la querellada efectivamente rehusó negociar con la querellante el 6 de agosto de 1973, habiendo un requerimiento de la querellante para que honrara el convenio colectivo negociado por Puerto Rico Franchising Corp.

Hemos mencionado que la querellante fue la representante exclusiva de los empleados de Puerto Rico Franchising Corp. Después de julio de 1973, sin embargo, la querellante cesó de tener el status de representante exclusivo de los empleados aquí envueltos pues el patrono sucesor, la querellada, no reclutó ni tan siquiera a uno de sus representados. Ante esta situación la querellada tuvo una duda de buena fe sobre el status mayoritario de la querellante. Siendo estas las circunstancias la querellada no tuvo obligación de negociar con la querellante.

Veamos la opinión de NLRB vs. Burns International Security Services. 23/

La corporación Wackenhut ofrecía servicios de vigilancia a la planta de la corporación Lockheed. Este servicio lo había ofrecido durante un término mayor de cinco (5) años. El 22 de febrero de 1967, una mayoría de los celadores de Wackenhut seleccionaron a la unión "X" como la representante exclusiva después que Wackenhut y dicha Unión acordaron que la planta de Lockheed era la unidad apropiada. El 8 de marzo, el Director Regional de la Junta Federal certificó a unión "X" como la representante exclusiva de dichos empleados. El 29 de abril de 1967, Wackenhut y Union "X" suscribieron un convenio colectivo cuya duración sería de tres años.

El contrato de servicios entre la firma Wackenhut y Lockheed expiraba el 30 de junio de 1967. Lockheed invitó a varias compañías de servicios de vigilancia a hacer propuestas en relación al servicio a prestarse posterior al 30 de junio. Burns se reunió el 15 de marzo de 1967, con Lockheed y ésta le informó que la Unión "X" había sido certificada por la Junta como representante exclusiva de los celadores. Le informó además, de la existencia de un convenio colectivo cuya duración era de tres (3) años.

Lockheed aceptó la propuesta de Burns y el 31 de mayo de 1967 notificó a Wackenhut que efectivo el 1ro. de julio de 1967, Burns se haría cargo de los servicios de vigilancia en su planta.

Burns reclutó veintisiete (27) de los guardias anteriormente empleados por Wackenhut, y además, quince (15) guardias los cuales trasladó de otros lugares en que Burns ofrecía servicios de vigilancia. Burns reclutó a los 27 guardias ex-empleados de Wackenhut durante junio de 1967. Al reclutar los veintisiete celadores antiguamente empleados por Wackenhut, Burns les suministró tarjetas de otra unión, unión "Y", la cual representaba a otros celadores empleados por Burns, los cuales prestaban servicios en otros lugares. Burns le informó a estos 27 celadores que tendrían que convertirse en miembros de la unión "Y" o de lo contrario no le iba a suministrar uniformes. Les informó, además, que no se disponía a honrar el convenio colectivo vigente entre Wackenhut y unión "X".

El 29 de junio de 1967, Burns reconoció a unión "Y" a base de que ésta había obtenido un mayoría por medio de la tarjetas suscritas por los empleados. El 12 de julio de aquel año, unión "X" solicitó de Burns que la recon como agente de negociación colectiva y además, que honrara el convenio colectivo suscrito por Wackenhut y unión "X". Burns no cumplió con dicho requerimiento.

El Tribunal Supremo adoptó las consideraciones de la Junta por las cuales ésta (la Junta) concluyó que Burns estaba obligado con unión "X". según la Junta, lo cual adoptado por el Tribunal, la obligación de negociar surgió cuando Burns reclutó una mayoría de los empleados de Wackenhut. Se consideró que como una mayoría de los empleados de Wackenhut había seleccionado su agente de negociación colectiva solo cuatro meses antes de ser reclutados por Burns y, si Burns los empleó y les asignó las mismas tareas en el mismo lugar donde antes estos trabajaban, Burns venía obligado a negociar con la unión representante de dichos veintisiete (27) empleados. Según el Tribunal las consideraciones de mayor importancia fueron las siguientes:

- a) el hecho de que pocos meses antes de la fecha del cambio de patrono, 30 de junio de 1967, se había celebrado una elección de representación entre los empleados de Wackenhut.
- b) Una mayoría de los referidos empleados seleccionaron a Unión "X" como su representante exclusiva y Burns reclutó a 27 de dichos empleados (los cuales constituían una mayoría de los empleados de Wackenhut) y les asignó tareas idénticas a las que antiguamente desempeñaban.
- c) Burns conoció todos los hechos relevantes tales como la certificación de unión "X" y la existencia de un convenio colectivo entre unión "X" y Wackenhut.

Ante esta situación de hechos, Burns no pudo tener una duda de buena fe acerca del hecho de si la unión "X" representaban todavía o no a los empleados.

El Tribunal expuso la siguiente regla: Un mero cambio de patronos o de la propiedad de la industria operada por el patrono, no es una situación tan poco frecuente como para afectar la fuerza de la certificación de la Junta dentro de un período de operaciones normales, si una mayoría de los empleados después del cambio de propiedad o de administración son empleados por el patrono sucesor.

El Tribunal Supremo fue claro al lo resuelto en esta opinión. El tribunal entendió que la conclusión sería totalmente distinta si la Junta hubiese determinado que por motivo del cambio en la estructura operacional y prácticas de Burns en relación a la de Wackenhut, la unidad de la planta de Lockheed no continuaba siendo la unidad apropiada de negociación colectiva. También entendió sería distinguible si Burns no hubiese reclutado empleados que estuviesen representados por una unión certificada como agente exclusiva de negociación colectiva. En otras palabras donde la unidad apropiada permanece y una mayoría de los empleados reclutados por el patrono sucesor, están representados por una unión recién certificada, el patrono sucesor tiene la obligación de negociar con la unión que representa dichos empleados. <sup>24/</sup>

<sup>24/</sup> Los veintisiete exempleados de Wackenhut reclutados por Burns, constituían una mayoría no solo cuando éste (Burns) era su patrono sino cuando Wackenhut lo fue.

### Resumen

Uno de los motivos para que se ordene negociar en Burns es que la unidad apropiada no había cambiado. En nuestro caso la estructura corporativa y prácticas operacionales de la querellada eran similares a las de Puerto Rico Franchising Corp. (al menos, no podemos concluir lo contrario). Al igual que en Burns, aquí la unidad apropiada permanece inalterada. En este sentido el caso que motiva este informe resulta similar al de Burns.

En Burns una mayoría de los empleados reclutados por el patrono sucesor estaban representados por una "organización obrera" recién certificada. 25/ En este caso, por el contrario, los empleados reclutados por el patrono sucesor (Servi-Pronto of Ponce, Inc.) no habían seleccionado representante alguno. En este sentido el caso que motiva este informe resulta distinguible al de Burns. Aquí ninguno de los veintiseis (26) empleados de la querellada lo fue de Puerto Rico Franchising Corp. Por consecuencia la querellada pudo tener una duda de buena fe acerca del status mayoritario de la querellante. Fijese que tampoco se trata de que la querellante presentara tarjetas de autorización por las cuales se pudiera confirmar que la primera era representante mayoritaria. 26/ Tampoco se trata de una situación en que la "organización obrera" no tiene status de representante mayoritario como resultado de la conducta discriminatoria al emplear de parte del patrono sucesor (aquí Servi-Pronto of Ponce, Inc.). Ya hemos mencionado que la querellada no incurrió en la práctica ilícita del trabajo definida en el Artículo 8, inciso 1 (c) de la Ley, al no reclutar los exempleados de la Puerto Rico Franchising Corp.

Lo anterior constituye fundamento para concluir que la querellada no incurrió en una "negativa a negociar", según definida en el artículo 8, inciso 1(d) de la Ley, al no reconocer a la querellante como representante de sus empleados.

### La obligación del convenio

En caso no se imputa una práctica ilícita del trabajo de violación del convenio colectivo. 27/ Por lo tanto no vamos a extendernos sobre la obligación de la querellada de honrar el convenio colectivo negociado por Puerto Rico Franchising Corp.

25/ La certificación de una "organización obrera" no se afectará por un cambio de patronos o, de la propiedad del negocio, dentro de un período operacional normal, si una mayoría de los empleados después del cambio estaban empleados por el patrono antecesor (véase, Burns, supra. 80 LRRM. pág., 2227).

26/ NLRB vs Gissel Packing Corp. (1969) 395 US 575 71 LRRM 2481.

27/ Quizás debió imputarse pues el Artículo IX, Sección 9 del convenio colectivo obligaba a patronos sucesores. Esto en ninguna forma deberá entenderse como el suscribiente entiende que sí se incurrió en una violación del convenio colectivo.

La intervención restricción y coerción  
con los derechos de los empleados

Los hechos estipulados no sostienen una conclusión a los efectos que la querellada intervino restringió y ejerció coerción o intentó intervenir, restringir o ejercer coerción tanto a los ex-empleados de Puerto Rico Franchising Corp. como a sus veintiseis empleados.

Por lo tanto concluimos que la querellada no incurrió en la práctica ilícita del trabajo en el Artículo 8(1)(a) de la Ley.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El patrono:

El patrono Servi Pronto of Ponce, Inc. es un patrono dentro del significado de dicho concepto en el Artículo 2 Sección (2) de la Ley.

II. La organización obrera:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, HREBIU, AFL-CIO es una organización obrera dentro del significado de dicho concepto en el Artículo 2, Sección (10) de la Ley.

III. La práctica ilícita

Al no reclutar los ex-empleados de Puerto Rico Franchising Corp. los cuales eran representados por la querellante, Servi Pronto of Ponce, Inc. no discriminó contra éstos en violación al Artículo 8(1)(c) de la Ley.

Al no negociar con la querellante y/o reconocer a ésta como representante exclusiva a los fines de la negociación colectiva Servi Pronto of Ponce, Inc. no incurrió en una negativa a negociar según se define la frase en el Artículo 8(1)(d) de la Ley.

Servi Pronto of Ponce Inc. no intervino, restringió y coercionó a los empleados por lo que no incurrió en la práctica ilícita definida en el Artículo 8(1)(a) de la Ley.

RECOMENDACION

Que la Junta desestime la querella.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de marzo de 1977

Juan Antonio Navarro  
Oficial examinador