

CAFETERIA COOPERATIVA INTENDENTE RAMIREZ - Y - UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, LOCAL 610, AFL-CIO CASO NUM. CA-5568 D-756 a 28 de septiembre de 1977.

ANTE: Lcdo. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Comparecencias:

Sr. Víctor M. Rivera
Srta. Carmen Nydia Alvarez
Sra. Medelisia Cancel
Sr. Antonio Andino
Por el Patrono

Sres. Luis Pérez Cantero
y Juan A. Feliberti
Por la Unión

Lcdo. Federico Díaz Ortiz
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado por la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, en adelante denominada la querellante, el 4 de enero de 1977 la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió una querrela contra la Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez, en adelante denominada la querrellada. En dicha querrela se le imputa a la querrellada el haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo en violación al Artículo 8, Inciso 1(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley. Sobre el particular, se alega específicamente que "desde el 13 de agosto de 1976 y en adelante la querrellada intentó intervenir, restringir o ejercer coerción e intervino, restringió y ejerció coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley al reunirlos en esa fecha la Junta de Directores y el Administrador de la Cafetería, Sr. Víctor Rivera, exhortándolos a repudiar la unión so pena de cerrar la cafetería.

Las partes fueron debidamente notificadas con copia del cargo, de la querrela y de un Aviso de Audiencia en el cual se señaló la vista del caso para el 25 de febrero de 1977. Dicha vista fue suspendida en virtud de una moción radicada por la querrellada. La querrellada no contestó la querrela y, finalmente, la audiencia se llevó a cabo el 16 de mayo de 1977.

El 26 de mayo de 1977 el Oficial Examinador, Lcdo. Juan Antonio Navarro, rindió su informe, en el cual concluyó que la querrellada había incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Inciso 1(a) del Artículo 8 de la Ley. Ninguna de las partes radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador.

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

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

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La Querellada:

La Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez se dedicaba, en agosto de 1976, y aún se dedica a la operación de una cafetería en cuyas actividades emplea trabajadores.

II.- La Querellante:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, es una entidad que admite en su matrícula a empleados de la querellada, a los fines de representarlos para la negociación colectiva.

III.- Los Hechos:

Las relaciones obrero-patronales entre querellada y querellante se rigen por un convenio colectivo suscrito entre ambas, con vigencia desde el 28 de octubre de 1974 hasta el 27 de octubre de 1977.

El 13 de agosto de 1976, durante la vigencia del antes mencionado convenio colectivo, la Junta de Directores de la querellada y su Administrador, Sr. Víctor Rivera, reunieron a todos sus empleados en su local ubicado en el sótano del Edificio Intendente Ramírez en San Juan, Puerto Rico. En dicha reunión, el señor Rivera y la Junta de Directores exhortaron a sus empleados a repudiar a la querellante pues de lo contrario se exponían a que se cerrara la cafetería, perdiendo así sus empleos.

IV.- Análisis del caso:

Durante la vista del caso el Administrador de la querellada, señor Rivera, expresó que la reunión del 13 de agosto de 1976 se efectuó para explicar a los empleados la situación económica que estaba siendo agravada por algunos beneficios marginales provistos bajo el convenio colectivo vigente. El señor Rivera aceptó que dicha reunión se llevó a cabo a espaldas de la querellante.

La existencia de una situación económica mala no justifica, en forma alguna, el que un patrono ignore a la unión representante de sus empleados para tratar de renegociar directamente con éstos unas condiciones de trabajo, obviando así su responsabilidad bajo la Ley. Menos aún para exhortar a dichos empleados a que repudien la unión so pena de cerrar el negocio y dejarlos sin empleo. Bajo la Ley, un patrono no tiene derecho de expresarse sobre asuntos gremiales cuando sus palabras tienen el natural efecto de intervenir o ejercer coerción con los derechos garantizados a los trabajadores. 1/

1/ Obdulio Meléndez, et. al. D-117. 2 DJRT 583, 591 (1954). Véase además, Ponce Gourmet, Inc. D-258, 4 DJRT 412 (1961).

Concluimos que la querellada al exhortar sus empleados a que repudiaran a la querellante, so pena de cerrar el negocio, intervino con los derechos de dichos empleados, según garantizados en el Artículo 4 de la Ley.

CONCLUSIONES DE DERECHOS

I.- El Patrono:

Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez es un patrono en el significado del Artículo 2, Inciso 2 de la Ley.

II.- La Unión:

Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO es una organización obrera en el significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III.- La práctica ilícita:

Al reunir a sus empleados el día 13 de agosto de 1976, con el fin de exhortarle a repudiar a la querellante como la organización que los representa a los fines de la negociación colectiva o de lo contrario exponerse a que la cafetería fuera cerrada, la querellada incurrió en una práctica ilícita del trabajo en el significado del Artículo 8, Inciso 1(a) de la Ley.

A base de lo anteriormente expuesto se expide la siguiente

ORDEN

La querellada, Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez, sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores deberán:

1.- Cesar u desistir de:

a) Reunir a sus empleados con el propósito de exhortarlos a que repudien a la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, o a cualquier otra organización obrera, amenazándolos con el cierre del negocio.

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

a) Fijar en sitios conspicuos de sus negocio y mantenerlos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copia del Aviso que se une.

b) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión y Orden las providencias tomadas para cumplir con lo aquí recomendado.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, el patrono, sus agentes, sucesores y cesionarios en manera alguna reuniremos a nuestros empleados para exhortarlos a repudiar a la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, ni a ninguna otra organización obrera, so pena de cerrar el negocio y dejarlos sin empleo.

NOSOTROS, fijaremos en sitios conspicuos del negocio y mantendremos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos, copias de este Aviso.

NOSOTROS, notificaremos al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Orden, qué providencias hemos tomado para cumplir con lo ordenado.

CAFETERIA COOPERATIVA
INTENDENTE RAMIREZ

Por: _____

Fecha: _____

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

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

Basado en un cargo radicado el 24 de agosto de 1976, ^{1/} la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 4 de enero de 1977. ^{2/} En está sustancialmente se alega que la Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez, en adelante denominada la querrellada, para la fecha en que ocurrieron los hechos que motivan la presente querrela, se dedicaba y aún se dedica a la operación de una cafetería en cuyas actividades emplea trabajadores; que la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, en adelante denominada la querellante, es una entidad que admite en su matrícula a empleados de la querrellada a los fines de representación para la negociación colectiva; que durante el período a que se refieren los hechos en la presente querrela, las relaciones obrero-patronales entre la querrellada y la querellante se regían por un convenio colectivo suscrito el 28 de octubre de 1974 y con vigencia desde aquella fecha hasta el 27 de octubre de 1977; que desde el 13 de agosto de 1976 y en adelante, la querrellada violó el Artículo 8, Sección 1, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley, al reunirse en esa fecha la Junta de Directores, el Administrador de la Cafetería, Sr. Víctor Rivera, y los empleados, exhortando a éstos a repudiar la unión so pena de cerrar la cafetería.

^{1/} Escrito A
^{2/} Escrito B

Copia del cargo, querrela y Aviso de Audiencia fueron debidamente notificados a todas las partes. 3/

La audiencia se señaló para el 25 de febrero del corriente, pero dicho señalamiento fue dejado sin efecto en virtud de una moción radicada por la querellada, mediante la cuál solicitó suspensión. 4/

La querellada no contestó la querrela.

La audiencia fue señalada para el 16 de mayo del corriente, lo cual fue debidamente notificado a la querellada 5/

La audiencia se llevó a cabo en dicha fecha ante quien suscribe, quien fuera designado por el Presidente de la Junta. 6/

A base de las alegaciones en la querrela admitidas por la querellada emito las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez se dedicaba allá para agosto de 1976, y aún se dedica, a la operación de una cafetería en cuyo negocio emplea trabajadores.

II.- La Unión:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, es una organización que admite en su matrícula empleados de la querellada a los fines de representarlos para la negociación y contratación colectiva.

III.- Los Hechos:

El 28 de octubre de 1974, la querellante y la querellada suscribieron un convenio colectivo que cubre a todos los empleados de la segunda y cuya vigencia se extiende desde esta fecha hasta el 27 de octubre de 1977. 7/

El 13 de agosto de 1976, la Junta de Directores de la Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez, así como su Administrador, Sr. Víctor Rivera, reunieron a todos sus empleados en el local del negocio localizado en el sótano del Edificio Intendente Ramírez en San Juan, Puerto Rico. En dicha reunión el señor Rivera, así como la Junta de Directores, exhortaron a sus empleados a repudiar a la querellante, o de lo contrario exponerse a que el negocio fuera cerrado, perdiendo de esta forma su empleo. 8/

ANALISIS

A pesar de que la querellada no contestó la querrela y renunció tanto a la audiencia como al informe, hemos decidido redactar el mismo pues los hechos admitidos resultan ser marginales por lo que consideramos que el caso amerita uno.

- 3/ Escritos C, D y D-1
 4/ Escritos F, G, H y H-1
 5/ Escrito I, J y J-1
 6/ Escrito E
 7/ La tercera alegación en la querrela quedó admitida al no contestar.
 8/ Admitido al no contestar. Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta. Además, fue espresamente admitido durante la audiencia. Véase además, Escrito F-1.

El Artículo 8, Inciso 1 (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico 9/, el cual resulta el equivalente al Artículo 8(a) 1 de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, 10/ dispone como sigue:

"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) Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley."

El Artículo 4 de la Ley 11/ dispone como sigue:

"Artículo 4. --(Según quedó enmendado por la ley núm. 6, de 7 de marzo de 1946) --Derechos de los empleados. --Los empleados tienen derecho, entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua."

En la jurisdicción federal la amenaza de cerrar el negocio por parte del "patrono" puede o no constituir una conducta ilegal bajo la Ley Federal de Relaciones Obrero Patronales. A esos efectos se ha expresado el Tribunal del octavo circuito en el caso de Chemvet Laboratories, Inc. vs. NLRB. 12/

"A threat to close the plant, when made in the context of the union organization of the employees, has long been recognized as one of the most potent instruments of employer interference with the right of employees to organize under the National Labor Relation Act." (citas omitidas)

También se ha expresado a estos efectos el Tribunal Supremo Federal en el caso de NLRB vs. Gissel Packing Co. 13/

"Thus, an employer is free to communicate to his employees any of his general views about unionism or any of his specific views about a particular union, so long as the communications do not contain a "threat of reprisal or force or promise of benefit." He may even make a prediction as to the precise effects he believes unionsization will have on his company. In such a case, however, the prediction must be carefully phrased on the basic of objective fact to convey an employers

9/ 29 L.P.R.A. Sec. (1) a
10/ 29 U.S.C.A. sec. 158 (a) 1
11/ 29 L.P.R.A. sec. 65. Véase 29 U. S. C. A. sec. 157.
12/ (1974) 497 F2d 445; 86 LRRM 2262
13/ (1969) 395 US 575; 71 LRRM 2481

belief as to demonstrably probable consequences beyond his control or to convey a management decision already arrived at to close the plant in case of unionization. See *Textile Workers v. Darlington Mf. Co.*, 380 U.S. 263, 274, n. 20, 58 LRRM 2657 (1965). If there is any implication that an employer may or may not take action solely on his own initiative for reasons unrelated to economic necessities and known only to him, the statement is no longer a reasonable prediction based on available fact but a threat or retaliation based on misrepresentation and coercion, and as such without the protection of the First Amendment. We therefore agree with the court below that "conveyance of the employer's belief, even though sincere, that unionization will or may result in the closing of the plant is not a statement of fact unless, which is most improbable, the eventuality of closing is capable of proof." 397 F. 2d, at. 160 68, LRRM 2720. As stated elsewhere, an employer is free only to tell "what he reasonably believes will be the likely economic consequences of unionization that are outside his control" and not "threats of economic reprisal to be taken solely on his own volition." *NLRB v. Riger Togs, Inc.*, 382 F. 2d 198, 202, 65 LRRM 2986 (C.A. 2d. Cir. 1967)" (citas omitidas)

Cuando las expresiones del "patrono" constituyen una predicción de lo que sucedería o, con grandes probabilidades ha de ocurrir, de organizarse sus empleados para fines de la negociación colectiva, generalmente no se violan los disposiciones de la Ley. Ahora bien la predicción tiene que ser corroborable pues del contrario no se considera un hecho anticipable. La corroboración constituye el elemento que va a determinar si la manifestación del "patrono" resulta o no conducta ilegal (nos referimos a las manifestaciones del "patrono" en este caso).

En este caso el "patrono" hizo unas expresiones a sus empleados el 13 de agosto de 1976. Hasta la fecha de la vista pública habían transcurrido nueve meses desde aquella fecha y la querellada continuaba operando a pesar de que sus empleados estaban representados por una unión u organización obrera, la querellante, y cubiertos por un convenio colectivo, el cual vencerá en octubre del corriente año. Lo anterior sería suficiente para demostrar que las predicciones de la querellada no fueron expresiones de hechos. La querellada no ofreció evidencia para probar que la presencia de la querellante la forzaría a retirarse del negocio de cafetería. En estas circunstancias forzosamente debemos concluir que las referidas expresiones tuvieron el efecto de intervenir con los derechos de los empleados según garantizados por el Artículo 4 de la Ley.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez es un patrono en el significado del término en el Artículo 2, Inciso 2 de la Ley.

II.- La Unión:

Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica Local 610, AFL-CIO es una organización obrera en el significado de la frase en el Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III.- La práctica ilícita:

Al reunir a sus empleados el día 13 de agosto de 1976, con el fin de exhortarles a repudiar a la querellante como la organización que los representa a los fines de la negociación colectiva o de lo contrario exponerse a que la cafetería fuera cerrada, la querellada incurrió en una práctica ilícita del trabajo en el significado del Artículo 8, Inciso 1(a) de la Ley.

RECOMENDACION

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, recomendamos a la Junta que ordene a la querellada, Cafetería Cooperativa Intendente Ramírez, sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores a que:

1.- Cese y desista de:

a) Reunir a sus empleados con el propósito de exhortarlos a que repudien a la Unión Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, AFL-CIO, o a cualquier otra organización obrera y de amenazarlos con el cierre del negocio.

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

a) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijado por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copia del Aviso que se une.

b) 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 y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones u objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la Exposición de Excepciones y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán derecho de contestarlas, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como se dispone más adelante en

el citado Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento deseara obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de mayo de 1977.

JUAN ANTONIO NAVARRO
Oficial Examinador

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, el patrono, sus agentes, sucesores y cesionarios en manera alguna reuniremos a nuestros empleados para exhortarlos a repudiar a la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, ni a ninguna otra organización obrera, so pena de cerrar el negocio y dejarlos sin empleo.

NOSOTROS, fijaremos en sitios conspicuos del negocio y mantendremos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos, copias de este Aviso.

NOSOTROS, notificaremos al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Orden, qué providencias hemos tomado para cumplir con lo ordenado.

CAFETERIA COOPERATIVA
INTENDENTE RAMIREZ

Por: _____

Fecha: _____

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