

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico
Apartado 4048
San Juan, Puerto Rico 00905

EN EL CASO DE:

UNION DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA GASTRONOMICA, LOCAL 610

- y -

ROBERTO CAMILO OQUENDO
-----*

*

*

*

*

*

CASO NUM. CA-5657

D-802

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro
Oficial Examinador

Lcda. Mariana Elías-Yamil
Oficial Examinadora en la
Reapertura de Audiencia

Comparecencias:

Lcdo. Francisco Aponte Pérez
Sr. Saúl Ortiz
Sr. Angel Meléndez - Reapertura de Audiencia
Por la Unión

Lcda. Gladys J. Ramos Rosario
Lcdo. César J. Almodovar - Reapertura de Audiencia
Lcdo. Federico Díaz Ortiz - " " "
Por la División Legal de la Junta

Sr. Roberto Camilo Oquendo
Querellante

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado el 11 de febrero de 1977 ^{1/}
contra la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica,
Local 610, en adelante denominada la querellada, la Junta de
Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada
la Junta, expidió querrela el 15 de agosto de 1977. ^{2/} En la
misma se alegó que la querellada es una entidad que se dedica a
organizar y representar empleados a los fines de la contrata-
ción y negociación colectiva; que el señor Roberto Camilo Oquendo,
en adelante denominado el querellante, fué empleado regular y
miembro de la querellada y de la unidad apropiada del Hotel
Caribe Hilton, desde el 2 de febrero de 1973 hasta el 4 de
octubre de 1976; que las relaciones obrero-patronales entre la
querellada y el Hotel Caribe Hilton a la fecha de los hechos

^{1/} Expediente Formal A
^{2/} Expediente Formal B

que motivan la querrela, se rigen por un convenio colectivo suscrito por ambas partes con vigencia desde el 24 de mayo de 1976 hasta el 24 de mayo de 1979; que dicho convenio colectivo incluye una disposición sobre Quejas y Agravios (Artículo XV); que en o desde el 15 de diciembre de 1975 el Hotel Caribe Hilton se ha negado a pagar al querellante la cantidad de dinero a que tiene derecho por concepto del "Attendance Incentive Pay" según lo dispone el Artículo XXIII del Convenio Colectivo; que en o desde diciembre de 1976 y en adelante, la querellada ha rehusado representar efectiva y adecuadamente al querellante ante el Comité de Quejas y Agravios, sobre la reclamación de licencia por enfermedad a la cual tiene derecho el querellante, según dispone el convenio colectivo, a pesar de éste haberle solicitado asistencia en tal sentido; que la conducta anteriormente señalada constituye una violación del Artículo XV del convenio colectivo siendo por lo tanto una práctica ilícita de trabajo, según se define en el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Copias del cargo, querrela y aviso de audiencia fueron notificadas a la querellada. 3/

La audiencia fué señalada para el 2 de septiembre de 1977, siendo suspendida a solicitud de la querellada. 4/ Se señaló la misma para el 19 de octubre de 1977. 5/ La querellada radicó Contestación a la Querrela el 19 de octubre de 1977. 6/ En ésta admitió todos los hechos alegados en la querrela excepto que negó que en o desde diciembre de 1976 hubiese rehusado representar al querellante ante el Comité de Quejas y Agravios y que hubiese incurrido en práctica ilícita de trabajo.

3/ Expediente Formal C, E, E-1
4/ Expediente Formal F
5/ Expediente Formal G, H, H-1
6/ Expediente Formal K

El día señalado para audiencia, el 19 de octubre de 1977, ésta tuvo que ser suspendida ya que el Sr. Oquendo, querellante en este caso, no se encontraba presente. Se señaló la audiencia para el día 21 de noviembre de 1977, celebrándose dicha vista ante el Oficial Examinador, Lcdo. Juan Antonio Navarro, quien fuera designado por el Presidente de la Junta. 7/

El Oficial Examinador rindió su Informe el 27 de enero de 1978. Su recomendación fué que se desestimara la Querrela. El 10 de febrero de 1978 le fueron enviados a las partes copia del Informe del Oficial Examinador.

Pendiente el caso para Decisión y Orden, la Junta tuvo dudas en cuanto al mismo y conforme establece el Artículo II, Sección 10 del Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo, mediante Resolución del 1ro. de noviembre de 1978, ordenó la reapertura de audiencia, señalándola para el 5 de diciembre de 1978. La Junta designó a la Lcda. Mariana Elías-Yamil como Oficial Examinadora. Dicha Resolución fué notificada a las partes el 6 de noviembre de 1978.

El día señalado para la audiencia, el Querellante no se encontraba presente y no estando debidamente preparada la División Legal para ver el caso en su fondo, ésta solicitó la suspensión de la misma. La representación legal de la parte Querellada se allanó a dicha solicitud. 8/ Esta solicitó, sin embargo, que se diera por sometida la contestación a las Excepciones del Informe del Oficial Examinador que radicó el 14 de abril de 1978.

La Junta denegó en aquella fecha aceptar el susodicho escrito por haber sido solicitada la prórroga para su radicación fuera del período reglamentario, conforme al Artículo II, Sección 10 del Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. 9/

7/ Expediente Formal D.

8/ Véase T. O. pps. 1 y 2

9/ Moción de la División Legal de la Junta del 15 de febrero de 1978; Resolución del 16 de febrero de 1978; Moción de la Unión Querellada del 3 de abril de 1978; Resolución de la Junta del 5 de abril de 1978; Moción en Oposición de la División Legal de la Junta del 6 de abril de 1978; Resolución del 10 de abril de 1978; Moción de la Unión Querellada del 14 de abril de 1978; Moción Reconsideración de la Unión Querellada del 26 de junio de 1978; Moción en Oposición a Moción de Reconsideración de la División Legal de la Junta del 7 de julio de 1978; Resolución de la Junta del 21 de julio de 1978.

La vista se señaló para el 17 de enero de 1979. Mediante Resolución de la Oficial Examinadora, se denegó la solicitud de Reconsideración planteada por la representación legal de la Unión Querellada.

El día señalado para audiencia comparecieron todas las partes. La División Legal de la Junta solicitó una segunda suspensión de la audiencia por no encontrarse debidamente preparada para ver el caso en sus méritos. La Oficial Examinadora declaró la misma sin lugar procediéndose a ver el caso. 10/

Vistas las Resoluciones emitidas por los Oficiales Examinadores durante las audiencias en este caso, la Junta por la presente, las confirma al entender que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Tomando en consideración los Informes de los Oficiales Examinadores, las Excepciones al mismo y el expediente completo del caso, la Junta emite las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHO

I. - La Unión Querellada:

La Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica Local 610, es una organización cuyo fin es organizar y representar empleados a los fines de la Negociación Colectiva. 11/

II. - El Querellante:

El señor Roberto Camilo Oquendo fué empleado del Hotel Caribe Hilton desde el 2 de febrero de 1973 hasta el 4 de octubre de 1976. El Querellante era miembro de la matrícula de la Querellada mientras fué empleado del Hotel. 12/

III. - El Convenio Colectivo:

La Querellada negoció y suscribió un convenio colectivo con el Hotel Caribe Hilton, con vigencia desde el 24 de mayo de 1976 hasta el 24 de mayo de 1979. Dicho convenio colectivo cubría al Querellante. 13/

10/ T. O. Págs. 11, 12, 13, 14

11/ Primera alegación en la querrela expresamente admitida por la Querrela

12/ Segunda alegación en la querrela expresamente admitida por la Querrellada.

13/ Tercera alegación en la querrela expresamente admitida por la Querrellada.

El Artículo XV de dicho Convenio Colectivo dispone lo siguiente:

"Artículo XV

Grievance and Arbitration Procedure

.....

FIRST STEP

The Aggrieved employee, himself and/or through the Union delegate, and or Union representative, shall discuss the matter with the member hotel's Personnel Director within five (5) days from the date the alleged grievance occurs. Grievances shall not be discussed before guests or in public areas of the member hotels.

The Personnel Directors 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 Personnel Director's decision is not appealed to Step Two, the grievance shall be considered settled and binding on the member hotel, the Union and the employee, and shall not be further appealable.

SECOND STEP

If the parties do not reach agreement in the First Step, the matter, if appealed, shall be submitted in writing by the Union (copy to the hotel's Personnel Director), to a Grievance Committee, within fourteen (14) days of the Personnel Director's decision. The Grievance Committee shall be composed of two (2) Union Representatives and two (2) hotel representatives.

The Grievance Committee shall then meet and give due consideration to the matter, taking, if necessary, the available evidence material to the case.

The Grievance Committee must decide the matter within ten (10) days from the date on which the matter is submitted to it for consideration.

The Committee shall keep minutes of each meeting.

If the Committee's decision is not appealed to Step Three, the grievance shall be considered settled and binding on the member hotel, the Union and the employee, and shall not be further appealable."

El Artículo XIII, del convenio colectivo establece el "Sick Leave" para los empleados.

"Article XIII

SICK LEAVE

Section 1.- Each employee covered by this collective bargaining agreement shall accrue sick leave with full pay at the rate of one and one quarter (1-1/4) working days for each month during which he has worked not less than eighty five (85) hours.

Section 2. - The sick leave not used by the employee during the course of the year shall accumulate for the following year up to a maximum of thirty (30) days, excluding the days accumulated during the present year. Except in cases of Acts of God or for just cause, the employee shall notify the member hotel of his illness before his work shift, if possible. An employee who returns from his sick leave shall notify the member hotel the day before returning. The salary for each day of sick leave shall be computed multiplying at the time he becomes sick. Sick leave shall be granted only for reasons or sickness duly proved, and in case of doubt by the member hotel, by a medical certificate.

Section 3. - Sick leave shall not break the Seniority of the employee."

.....

Por último el Artículo XXIII nos habla del "Attendance Incentive Pay:"

"Article XXIII

ATTENDANCE INCENTIVE PAY

Section 1.- All the employees covered by this agreement shall receive in cash an attendance incentive pay equivalent to the multiplication of the sick leave accrued in excess of thirty (30) days by the regular rate of pay.

Section 2.- This incentive pay shall be paid no later than December 15 of each year of this contract and shall be computed as of November 30 of the year in which it is paid.

Section 3.- The benefit established under this Article shall not exceed a pay equivalent to fifteen (15) days.

Section 4.- The days subject to pay under this Article will only be those accrued and not actually used for sick leave under the corresponding article of this agreement."

IV. La Querrela del Sr. Camilo Oquendo:

El Sr. Camilo Oquendo renunció de su trabajo en la cocina del Hotel Caribe Hilton el día 4 de octubre de 1976. El día 5 de octubre se personó en la oficina de la Unión Querrellada para ver si en ese entonces podía cobrar el dinero que tenía acumulado de licencia de enfermedad no utilizada (Attendance Incentive Pay, Article XXIII Convenio Colectivo). Este fué atendido por el Sr. Saúl Ortíz, Delegado General de la Unión, quien le informó que no era hasta el 15 de diciembre que dicho incentivo se pagaba, teniendo que esperar hasta esa fecha. 14/

El 15 de diciembre de 1976, el Querellante fué directamente al Hotel Caribe Hilton para cobrar el Incentivo. Este acudió a la Oficina del Director, preguntando por el Sr. Santana, quien para esa fecha ocupaba dicho cargo. La secretaria le informó que el Sr. Santana no se encontraba pero que ella podía ayudarlo. Después de informar el propósito de su visita, ésta le expresó que por haber renunciado el día 4 de octubre, el Querellante había perdido sus derechos para cobrar el "Attendance Incentive Pay." 15/ Sin embargo, esa mañana, el Hotel le pagó \$177.00 por vacaciones y \$75.00 del bono de navidad correspondiente. 16/

Cuando al Querellante le negaron el pago por concepto del Incentivo, éste decidió recurrir a la Unión Querellada, el mismo día 15 de diciembre. Allí fué atendido por el Sr. Ortiz, quien le dijo al Querellante que regresara el próximo lunes, porque se iba de vacaciones. 17/

El lunes siguiente era el 20 de diciembre de 1976. Conforme a las instrucciones del Sr. Ortiz, el Querellante fué a la Oficina de la Unión Querellada el lunes 20 de diciembre de 1976. Esta vez fué atendido por el Sr. Rangel Meléndez, Vice-Presidente de la Unión ya que el Sr. Ortiz, al no querer intervenir con la querella se la transfirió al Sr. Meléndez indicándole al Querellante que regresara el lunes a sabiendas de que no se encontraría. 18/

El Sr. Meléndez radicó la querella ante el Patrono, el 20 de diciembre de 1976. 19/ Al plantearle al Patrono la situación del Querellante, la gerencia estableció su posición de no hacer efectivo el pago, ya que el Sr. Oquendo había renunciado en octubre. 20/ También la gerencia levantó la defensa de prescripción aduciendo como motivo para ello que la Querella debió plantearse dentro de los 5 días de la fecha en que el Sr. Oquendo había renunciado de su trabajo, negándose por estos motivos a considerar los méritos del caso. 21/ El Sr. Meléndez declaró

15/ Reapertura de Audiencia T. O. Pág. 29.
16/ id. T. O. pág. 20.
17/ id. T. O. pág. 18, 25.
18/ id. T. O. pág. 18.
19/ id. T. O. pág. 22.
20/ id. T. O. pág. 17.
21/ id. T. O. pág. 20.

que ante la defensa de prescripción aducida por el Patrono y ante la firme posición de la gerencia en no pagar dicho incentivo por no haberse completado el ciclo de trabajo al 30 de noviembre de 1976, a éste le pareció "imprudente de mi parte llevar un caso que había prescrito." 22/

La Unión Querellada no llevó a cabo diligencias posteriores en torno a la queja del Querellante.

A N A L I S I S

El convenio colectivo en su Artículo XXIII establece que el "Attendance Incentive Pay" será pagadero no más tarde del 15 de diciembre de cada año y será computado a la fecha del 30 de noviembre del año en que éste sea pagado. Dicho beneficio no excederá de un pago equivalente a quince (15) días. Esto significa que el empleado acumulará hasta un máximo de treinta (30) días por licencia de enfermedad, y el exceso de esta máximo es el que se le pagará, con la salvedad que todo lo acumulado en exceso de quince (15) días, éste lo perderá. En el caso ante nos, el Querellante tenía trece (13) días en exceso de los treinta (30) días acumulados, y fueron precisamente estos trece (13) días, que el día 15 de diciembre de 1976, el Querellante fué a reclamar a la Gerencia del Hotel. 23/ Ante la negativa del Patrono en pagarle dicho beneficio, éste recurrió a la Unión Querellada.

Al recurrir a las oficinas de la Querellada, el Sr. Saúl Ortiz, como no quería atender su querrela le dijo que regresara el lunes siguiente. El lunes siguiente, o sea, el 20 de diciembre de 1976, lo atendió el Sr. Meléndez. Este testificó que procedió a discutir la querrela con el Patrono el día 20 de diciembre. El Patrono alegó que no iba a hacer el pago porque el Querellante había renunciado el 4 de octubre y porque la querrela estaba prescrita, ya que este planteamiento debió

22/ Id. T. O. pág. 17.

23/ Id. T. O. pág. 30, 31.

haberse hecho dentro de un término de cinco (5) días a partir de la fecha de éste haber renunciado. Analicemos esta situación.

El Convenio Colectivo que rige esta situación es el Artículo XV "GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE". Aquí se establece un término de cinco (5) días desde la fecha en que surja la querrela para ser discutida con la Gerencia. ¿Cuándo surgió la querrela?

En las objeciones al Informe Complementario que radicara la Unión Querellada, ésta alegó que la querrela surgió el mismo 15 de diciembre de 1976, fecha en que el Patrono denegó la reclamación de Oquendo. Alegó igualmente que al ir a diligenciar la querrela el 20 de diciembre, ésta cumplió con el primer paso del Artículo XV radicando la querrela en tiempo. Pero es la misma Unión Querellada que expone como fundamento para haber actuado en forma racional y razonable al no apelar la querrela al segundo paso, el que el Patrono adujera la defensa de prescripción y ésta entender a través del Representante Sindical, que constituía una imprudencia de su parte proseguir con una querrela que estaba prescrita. No atinamos a entender como puede la Unión Querellada beneficiarse de una misma cláusula para establecer haber cumplido con el término establecido en el Primer Paso del Artículo XV para entonces allanarse a una defensa de prescripción y no apelar dicha querrela al Segundo Paso que establece dicho Artículo.

Entendemos que no fué hasta el día 15 de diciembre de 1976, fecha en que el Patrono denegó la reclamación del Querellante que empezaron a contar los cinco (5) días que establece el Artículo XV del Convenio Colectivo. Por consiguiente, los cinco (5) días empezaron al día siguiente del día 15, o sea, al 16 de diciembre de 1976 y finalizaron el 22 de diciembre de 1976. 24/

Al diligenciar el Sr. Meléndez la querrela el día 20 de diciembre de 1976, la Unión Querellada cumplió con el término

24/ Es doctrina general establecida que cuando el término es de 5 días, se excluyen los sábados, domingos y días feriados. Tomamos conocimiento oficial que el 15 de diciembre de 1976 cayó miércoles.

establecido en el Primer Paso del Artículo XV del Convenio Colectivo.

Procedamos ahora a determinar si medió un error de juicio por parte de la Unión Querellada al no apelar la querella al Segundo Paso, incurriendo ésta en una violación del convenio colectivo.

Conforme se desprende del Artículo XV, aún cuando el empleado o el delegado de la Unión o el Representante Sindical tienen la capacidad jurídica para poner en marcha el mecanismo provisto para la solución de querellas, al Querellante recurrir a su Unión, surgió la responsabilidad de la Unión representar a su unionado en los mecanismos que dicho Artículo provee. Por lo tanto, debemos examinar si la Unión Querellada faltó a su deber de justa representación al no hacerlo así. Al hacer el exámen es necesario considerar que a las uniones se les debe conceder cierto grado de discreción para llevar a cabo sus funciones, pués éstas representan normalmente a grupos de empleados con diversos intereses que requieren se les resuelvan sus problemas. 25/

En el caso de VACA vs. SIPES 26/ el Tribunal Supremo Federal describió el deber de las uniones como la obligación de éstas de servir de buena fé los intereses de sus representados sin discriminación o arbitrariedad alguna. El Tribunal separó el criterio de arbitrariedad del requisito de mala fé. Citamos a continuación:

"...Though we accept the proposition that a union may not arbitrarily ignore a meritorious grievance or process it in a perfunctory fashion; we do not agree that the individual employee has an absolute right to have his grievance taken to arbitration regardless of the provisions of the applicable collective bargaining agreement... In providing for a grievance and arbitration procedure which gives the union discretion to supervise the grievance machinery and to invoke arbitration, the employer and the union contemplate that each will endeavor in good faith to settle grievance short of arbitration. Through this settlement process, frivolous grievances are ended prior to the most costly and time consuming steps in the grievance procedures. Moreover, both sides are assured that similar complaints will be treated consistently and major problems areas in the interpretation of the collective bargaining agreement can be isolated and perhaps resolved."

25/ Missy Manufacturing Corp. y Nancy La Aurora Nater, CA-3989; D-727

26/ 64 LRRM 2369 (1967)

En Griffin vs. UAW, 27/ el Tribunal resolvió que la actuación arbitraria de la unión de por sí podía ser ilegal sin demostrarse mala fe. Al definir qué conducta se considera arbitraria el Tribunal expresó:

"...Without any hostile motive of discrimination and in complete good faith, a union may nevertheless pursue a course of action or inaction that is unreasonable and arbitrary as to constitute a violation of the duty of fair representation. A union may refuse to process a grievance in a particular manner for a multitude of reasons, but it may not do so without reason merely at the whim of someone exercising union authority."

En Berriault vs. Warehousemen 28/ el Tribunal resolvió que los empleados sólo tienen que alegar y probar la conducta arbitraria de la unión, sin tener que alegar y probar la mala fe.

En Figueroa vs. Trabajadores Packinghouse 29/ los demandantes alegaban que la unión se había negado a procesar sus querelas de despido sin investigar sus reclamaciones sobre antigüedad. Un oficial de la unión testificó que pensó que un cargo de práctica ilícita pendiente de resolverse en la Junta Nacional dispondría definitivamente de las querellas. El Tribunal, a pesar de determinar que la conducta de la unión no constituía mala fe o discriminación, resolvió que aún cuando el criterio de "debido cuidado" no era parte del deber de justa representación, la conducta asumida por la unión era arbitraria conforme a los criterios de la decisión de Vaca vs. Sipes, supra.

Sin embargo, en el caso de Primitivo Landrón 30/ establecimos la doctrina de que "no se puede llegar al extremo de sostener que una organización obrera tiene que defender todas las reclamaciones de sus empleados por improcedentes que sean. En el toma y daca de la negociación colectiva ambas partes tienen que proceder con las manos limpias. El representante de los empleados tiene que calibrar los méritos de las causas que se le encomiendan. Si el representante colectivo opta ciegamente por luchar todos los casos, asumiendo la posición de que los empleados siempre son los héroes y que el patrono siempre es el villano, se estaría socavando el sistema de la negociación colectiva porque se

27/ 469 F. 2d. 181 (4to. CIR 1972).

28/ 87 LRRM 2070 (1974)

29/ 74 LRRM 2028 (1970)

30/ 4 DJRT 694 (1962)

clima mutuo de respeto y confianza indispensables para el logro de la paz industrial."

En el presente caso el Representante Sindical tenía la discreción de calibrar los méritos de la querrela, pero ante la defensa frívola de prescripción aducida por el Patrono, la querrellada erró en su juicio al allanarse a la misma cuando ciertamente la acción no había prescrito.

Aún en la alternativa de que la defensa de prescripción tuviese mérito y la misma prosperase, consideramos que hubo un claro incumplimiento de la obligación contractual de la unión Querrellada al no someter a tiempo la querrela conforme a los términos del convenio colectivo el cual ella negoció y se obligó a cumplir.

En este caso particular, cuando el Patrono expuso la defensa de prescripción, la Unión erró en su juicio ya que el término para radicar la querrela no vencía sino hasta el 22 de diciembre de 1976. Consideramos que para que una Unión rehuse procesar una querrela, debe estar convencida de que la misma es frívola e inmeritoria; pero está en la obligación de procesar las que son meritorias o razonablemente argumentables.

Al momento que una Unión deja de llevar una controversia meritoria o razonablemente debatible, incurre en una indebida representación y en consecuencia en una práctica ilícita de trabajo bajo el significado del Artículo 8 (2) (a) de la Ley.

Lo que nuestra Junta ha reconocido es que las Uniones no están obligadas a llevar controversias claramente inmeritorias, pero ante la duda consideramos que el trabajador debe tener accesible un foro en el que se dilucide su queja, agravio o querrela.

Igualmente, creemos que una Unión no debe basar su juicio en defensas inmeritorias de prescripción. El hacerlo así constituye una crasa negligencia de su parte.

En el caso del Sr. Oquendo que nos ocupa ahora, la querella era argumentable por las siguientes razones:

1. - Si verdaderamente existía duda en torno a cuando surgió la reclamación y si ésta habría o no prescrito era una materia arbitrable sujeta a considerarse en el Comité de Arbitraje. 31/

2. - Si el hecho del Querellante haber renunciado el 4 de octubre constituyó una renuncia al pago de licencia por enfermedad no utilizada, era un asunto argumentable ante el Comité de Arbitraje puesto que:

(a) el convenio es claro y explícito al conferir este derecho.

(b) se le estaba privando al Querellante de un posible derecho adquirido bajo los términos de un Convenio.

3. - El hecho de no haber precedente establecido en manera alguna podía interpretarse como un impedimento para llevar la querella de este empleado particular, máxime cuando el propio convenio dispone en su Artículo XV lo siguiente: "...It is understood by the parties that the grievance procedure established at each member hotel shall work independently of each other and that no decision or argument reached pursuant thereto shall be binding or applicable to any other member hotel."

Si una decisión no es obligatoria y no sienta precedente alguno para futuras querellas como puede alegarse, que el no existir precedente establecido sirva de base para no procesar una querella.

4.- Si el propósito del pago era eliminar el ausentismo, en el Quid Pro Quo, entre el empleado y su patrono, en este caso el Querellante, motivado por dicho pago, cumplió con su parte, es decir, la eliminación viciosa del uso de días por enfermedad. Restaba pues, por considerar, si el Patrono cumplió con la suya conforme al convenio colectivo.

31/ Para arbitrabilidad procesal: John Wiley & Sons, Inc. vs. Livingston, 376 U.S. 543, 55 LRRM 2769 (1964). Para arbitrabilidad de la defensa de incuria () Operating Engineers vs. Flair Building, Inc. 406 U. S. 487, 80 LRRM 2441 (1972).

No queremos concluir nuestro análisis sin antes aclarar que cuando conforme al convenio colectivo la organización obrera tenga la opción de apelar o no un agravio ésta puede incurrir en violación del convenio si comete un error de juicio que resulte en perjuicio del derecho de los empleados. 32/

Es por ello que precisamente se ha desarrollado la doctrina del "deber de justa representación" y para establecer si una Unión ha violado ese deber de justa representación se han ido perfilando los conceptos de arbitrariedad, mala fé, etc. En cuanto a la adjudicación de la violación por parte de las organizaciones obreras a su deber de justa representación, el resultado no varía si el empleado radica cargos contra el Patrono o contra la Unión, en acciones separadas o contra ambos en una acción consolidada.

La Violación del Convenio Colectivo:

Al no representar adecuadamente al Querellante en su reclamación contra el Patrono por no continuar en el Segundo Paso que establece el Artículo XV del Convenio Colectivo, la tramitación de una querrela razonablemente argumentable, la Unión Querellada violó su deber de justa representación para el querellante, incurriendo en una violación del Artículo XV del Convenio Colectivo que a su vez constituye una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo.

El Remedio:

Ante la defensa de prescripción aducida por el Patrono, la Unión no actuó razonablemente. Por tal motivo ocurren dos situaciones que inculpan a la Unión:

(a) que la defensa de prescripción aducida por el Patrono no era válida y la Unión al allanarse ante una defensa inmeritoria violó su responsabilidad de justa representación; o

32/ Ver 579 Asociación Puertorriqueña de Artistas y Técnicos del Espectáculo (APATE) y Enrique Marcano Gallardo. Aquí se estableció el principio que una Unión que indica un procedimiento de arbitraje y luego lo abandona dejando desamparado a un trabajador comete una práctica ilícita.

(b) que la defensa del Patrono era procedente en cuyo caso la unión violó el convenio y su deber de justa representación al no procesar la querrela del término establecido.

En cualquiera de estas dos alternativas la Unión violó el convenio cometiendo una práctica ilícita de trabajo. Es por ello que concluimos que le es atribuible a la unión el pago de la compensación que establece el Convenio Colectivo. Dicha compensación comprende un total de trece (13) días.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignadas, la prueba documental y el expediente completo del 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

Se ordena a la Querellada, Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, sus agentes, sucesores y cesionarios que:

1.- Cesen y desistan de violar los términos del convenio colectivo en su Artículo XV.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley.

(a) Pagar al Querellante el "Attendance Incentive Pay" que establece el Artículo XXIII del Convenio Colectivo. Dicho pago comprende un total de trece (13) días acumulativos.

(b) Fijar en sitios conspicuos de su oficina y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copias del Aviso a Todos Nuestros Unionados que se une a y se hace formar parte de esta Decisión.

(c) 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 ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de mayo de 1979.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia
Miembro Asociado

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez
Miembro Asociado

AVISO A TODOS NUESTROS UNIONADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales notificamos a todos nuestros unionados que:

NOSOTROS: en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo negociado con el Hotel Caribe Hilton, específicamente en su Artículo XV.

NOSOTROS: pagaremos al Sr. Roberto Camilo Oquendo el "Attendance Incentive Pay" que establece el Artículo XXIII del Convenio Colectivo, entendiéndose que dicho pago comprende un total de trece (13) días acumulados.

UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
GASTRONOMICA, LOCAL 610

Por:

Representante

Título

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.



D-801

UTIER

y AFF

CA-5546

23/Mayo/1979

DyO

Violación al Convenio Colectivo

Unión - 2 - ; - 16 -

Paid, (base huelga)

• Unión viola el convenio cuando realiza Paid o huelga por razón de una controversia - 11 -

Convenio Colectivo (Véase Violación Convenio Colectivo)

• Es un principio establecido en derecho que una parte no puede beneficiarse de ciertas cláusulas de un convenio colectivo y rechazar o ignorar otras. - 12 -

• La unión colectante es responsable de una violación contractual, cuando un grupo de empleado que componen una organización obrera simultáneamente y en acción concertada violan alguna disposición del Convenio Colectivo. - 14 -

• Viola el convenio colectivo una Unión que se va a la huelga por razón de controversia que está sujeta a procedimiento de huelga y arbitraje, aunque convenio no contenga una cláusula expresada de no-huelga - 15 -