

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:

SAN JUAN RACING ASSOCIATION
H.N.C. EL NUEVO COMANDANTE

-y-

UNION DE EMPLEADOS DEL
HIPODROMO EL COMANDANTE

CASO NUM. CA-6358

D-935

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Vicente Antonetti
Por el Patrono

Lcdo. Juan Antonio Navarro
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 30 de septiembre de 1982, el Oficial Examinador, Lcdo. Antonio F. Santos, emitió su Informe en el caso de epígrafe recomendando que se desestime la reclamación en cuanto al Bono de Navidad y el Plan Médico y que se encuentre al patrono incurso en violación de convenio al negarse a utilizar el procedimiento de Quejas y Agravios e incurso asimismo en violación de la Ley por ejercer coerción con sus empleados (Artículo 8(1)(a)).

Aquella parte que se recomendó desestimar fue objeto de excepciones por la División Legal de la Junta mediante escrito del 12 de noviembre de 1982, lo cual fue replicado por la representación legal del patrono el 13 de diciembre de 1982.

El 12 de noviembre de 1982, el patrono radicó sus excepciones al informe las cuales fueron replicadas por la División Legal de la Junta el 13 de diciembre de 1982.

Hemos revisado las Resoluciones emitidas en este caso y por la presente se confirman por cuanto no se cometió error perjudicial alguno.

Luego de considerar el expediente completo del caso con las alegaciones de las partes y la prueba sometida, adoptamos las Conclusiones de Hechos contenidas en el Informe del Oficial Examinador, con excepción del escolio 8 -por las razones que más adelante se expresarán-, así como su análisis de la jurisdicción de la Junta; la recomendación de que se le encuentre incurso al patrono en la práctica ilícita de violación al Artículo XI del convenio (al negarse a utilizar el procedimiento de Quejas y Agravios) y de que se desestime la alegada negociación individual del patrono con los empleados.^{1/}

Diferimos del Oficial Examinador en su apreciación de que no procede la reclamación del Bono Navideño y Plan Médico y, de que debe emitirse orden de cese y desista contra el patrono por haber ejercido coerción con los empleados. Veamos.

A. El Bono de Navidad

El convenio colectivo, en su Artículo X establece lo siguiente:

"El Bono Navideño será pagado en o antes del 25 de diciembre de cada año a todos los empleados en nómina a 30 de noviembre de cada año, de lo contrario, la Ley del Bono Navideño aprobada en 1969 prevalecerá."

El patrono arguye que toda vez que los empleados se encontraban en huelga antes del 30 de noviembre de 1979, no tenían derecho al bono contractual por no figurar en nómina a dicha fecha establecida en el convenio. El Oficial Examinador encontró válida esta posición aunque señaló, a manera de dictum, que podían existir razones fuera del control del

^{1/} Informe del Oficial Examinador, págs. 7-17; recomendación núm. 2 a la pág. 21 y párrafo 3º (primeras cinco líneas) de la pág. 19.

empleado que justificaran que éste recibiera tales beneficios a pesar de no aparecer en la nómina del 30 de noviembre, situación que a su juicio, no resulta aplicable a este caso. Expresó, en adición, que al optar por la huelga como mecanismo de presión, los empleados asumieron las consecuencias de no aparecer en la nómina del 30 de noviembre.

En su réplica a las Excepciones de la División Legal, el patrono plantea que el convenio colectivo, cuya vigencia se había extendido mediante estipulación del 2 de abril de 1979, cesó de estar en vigor al momento de decretarse la huelga, el 15 de noviembre de 1979, en virtud de la sección 3 de la referida estipulación la cual expresamente proveía que una huelga económica por un impasse causaría que el convenio dejara de regir. Por tal razón, argumenta, no existía obligación patronal de pagar el Bono contractual así como ningún otro beneficio. Sostiene, además, en contraposición al Interés Público, que es irrelevante el que existiera relación "obrero-patronal" durante la huelga.

Aún cuando resulta cierta la contención de que al 30 de noviembre de 1979 no existía convenio colectivo,^{2/} ello no significa que los empleados perdieran su derecho al Bono en la forma que establecía el convenio,^{3/} el cual era más beneficioso que el que dicta la Ley del Bono (Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada). El Bono Navideño resulta ser a nuestro juicio un beneficio "diferido" o acumulado que, a diferencia del legal, no requiere una prestación de horas-servicios mínima. Todo lo que se requiere es que al 30 de noviembre se encontrara el empleado en una relación obrero-patronal con la empresa.

^{2/} Exhibit 5 del patrono, sección 3. Por esta razón, resulta innecesario discutir los planteamientos de las partes sobre la "ambigüedad" o "claridad" del Artículo X del convenio al hablar de empleados "en nómina al 30 de noviembre". También por ello resulta ser incorrecto el comentario del Oficial Examinador en el escolio 8, pág. 12 de su Informe.

^{3/} Véase Servicios Médico-Hospitalarios v. J.R.T. 98 DPR 195, a la 110 (1969) donde nuestro más alto Tribunal expresó que: "...los derechos acumulados durante la vigencia del convenio sobreviven a la fecha de expiración de éste."

Cuando los empleados decretan una huelga, permanecen aún en nómina aunque no cobran la misma; ya que su status de empleado de la empresa no se interrumpe.^{4/} Por tal razón, los empleados en huelga en este caso que no cobraron la nómina del 30 de noviembre de 1979 por estar en huelga, tienen derecho al Bono como beneficio diferido, al cual eran acreedores por sus servicios previamente prestados.^{5/}

B. El reembolso del Plan Médico

Por las mismas razones aducidas en cuanto al Bono de Navidad, el patrono se negó a cumplir con las disposiciones del Artículo VIII del convenio, en sus incisos (c) y (d).^{6/} Por considerar igualmente aplicable en esta situación lo que hemos resuelto precedentemente en cuanto al bono, concluimos que el patrono violó asimismo este artículo del convenio colectivo.

C. La alegada práctica ilícita 8(1)(a)

El Oficial Examinador, a la luz del contenido de la carta del 12 de diciembre de 1979 presentada en evidencia por el patrono,^{7/} concluyó que la misma constituía "una intimidación para socavar el ejercicio de los derechos garantizados no sólo al amparo del Artículo 4 de la Ley sino al amparo de nuestra Constitución". Aún cuando reconoció que el patrono tenía derecho al debido procedimiento de ley,^{8/} entendió que su mera presentación por el propio patrono implicaba que éste "abrió las puertas" para llegar a la conclusión sobre práctica ilícita en este aspecto y consecuentemente procedía una orden de cese y desista.

Estamos de acuerdo en que del contenido de la carta surge una violación al Artículo 8(1)(a) de la Ley. No obstante,

^{4/} NLRB v. McKay Radio 304 U.S. 333 (1937)

^{5/} Para situación similar a la de autos, véase Knuth Bros. Inc. 229 NLRB 176, 95 LRRM 1229 (1977).

^{6/} Véase texto en el Informe del Oficial Examinador, págs. 8-9.

^{7/} Exhibit 2 del patrono, Informe del Oficial Examinador, págs. 13-14.

^{8/} En la querrela no se imputó esta violación ni se le dió tal consideración durante la audiencia cuando la carta fue presentada como pieza de evidencia.

toda vez que en el presente caso no se han satisfecho los requisitos del debido procedimiento de ley, no podemos darle validez a la recomendación del Oficial Examinador al respecto.

A la luz de todo lo antes expuesto, la Junta emite las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El Patrono:

La San Juan Racing Association, h.n.c. El Nuevo Comandante, es un "patrono" en el significado del Artículo 2(2) de la Ley.

II. La Unión:

La Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante es una "organización obrera" en el significado del Artículo 2(10) de la Ley.

III. Las Prácticas Ilícitas:

Al negarse a utilizar el procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Artículo XI del convenio colectivo al negarse a pagar el Bono de Navidad conforme al Artículo X(c) del convenio y al negarse a efectuar el reembolso del Plan Médico acorde con el Artículo VIII (c) y (d) del convenio colectivo, el "patrono" incurrió en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley.

Al amparo de la facultad que nos confiere el Artículo 9(1)(b) de la Ley, se emite la siguiente

ORDEN

La San Juan Racing Association, h.n.c. El Nuevo Comandante, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo negociado con la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante particularmente en sus disposiciones sobre Quejas y Agravios, Bono de Navidad y Plan Médico.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que efectúan los propósitos de la Ley:

a) Pagar a los miembros de la unión querellante el Bono de Navidad que establece el Artículo X (c), restándose la cuantía ya pagada por concepto del bono legal.

b) Efectuar los reembolsos sobre el Plan Médico, conforme el Artículo VIII (c)(d) del convenio colectivo.

c) Fijar en coordinación con un Examinador de la Junta, por un período de treinta días consecutivos y en lugares visibles a los empleados, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden.

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

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 1983.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

El Miembro Asociado, Lcdo. Luis Berríos Amadeo, participó en la decisión, pero no estuvo presente al momento de su firma.

NOTIFICACION

Certifico: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

- 1- Lcdo. Luis D. Ortiz Abreu
GOLDMAN & ANTONETTI
P.O. Box 13486
Santurce, P. R. 00908
- 2- Lcdo. Demetrio Fernández
Apartado AZ, U.P.R. Station
Río Piedras, P.R. 00931
- 3- Sr. Néstor Figueroa, Presidente
Unión de Empleados Hipódromo
El Comandante
Apartado 1548, Valle Arriba Heights
Carolina, P.R. 00630

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 1983.

Olga Iris Cortés Coriano
Olga Iris Cortés Coriano
Secretaria de la Junta

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
San Juan, Puerto Rico



EN EL CASO DE:

SAN JUAN RACING ASSOCIATION
H.N.C. EL NUEVO COMANDANTE

- y -

UNION DE EMPLEADOS DEL
HIPODROMO EL COMANDANTE

CASO NUM. CA-6358

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Vicente Antonetti
Por el Patrono

Lcdo. Juan Antonio Navarro
Por la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

El 24 de junio de 1980 la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante, de ahora en adelante denominada la querellante y/o la unión, radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo, imputando práctica ilícita del trabajo, contra la San Juan Racing Association y/o el patrono y/o la querellada. El 1 de abril de 1981 la División Legal de la Junta expidió querrela contra el patrono. En la misma se alega, entre otras cosas, lo siguiente: que el 28 de mayo de 1976 la unión y el patrono suscribieron un convenio colectivo con vigencia del 1 de abril de 1976 hasta el 1 de abril de 1979, o hasta cualquier fecha anterior en que la querellada dejare de operar el hipódromo o mientras duren las

negociaciones para un nuevo convenio; que el 2 de abril de 1979 la unión y el patrono suscribieron una estipulación en relación a la unidad contratante cubierta por el convenio; que el 6 de diciembre de 1976 la querellada suscribió un convenio con la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, con vigencia del 2 de julio de 1976 hasta el 5 de julio de 1979; que el 6 de julio de 1979 la querellante radicó una Petición para Investigación y Certificación de Representante en la Junta con relación a los empleados que estaban cubiertos por el convenio con la Unión de Tronquistas; que luego de celebrada la elección de representación el 3 de agosto de 1979 se certificó a la querellante como la representante exclusiva de dichos empleados; que el 25 de octubre de 1979 la querellante y querellada suscribieron una estipulación en la cual enmiendan la estipulación del 2 de abril de 1979 para hacerla extensiva a los empleados de la unidad de mantenimiento, los cuales participaron en la elección y para los cuales la unión fue certificada como su representante exclusiva; que la querellada pagó a algunos de sus empleados (cubiertos por el convenio y estipulaciones) un 2% por concepto de Bono de Navidad en lugar de pagar un 4% que era lo que establecía el convenio; que la querellada no ha pagado a otro grupo de empleados el Bono de Navidad; que la querellada no ha pagado los beneficios de plan médico establecidos en el convenio; que la querellada se ha negado a someter la presente controversia al Comité de Quejas y Agravios; que la querellada negoció directamente con los empleados cubiertos por el convenio colectivo y/o estipulaciones; que una lista de empleados (la cual se hizo formar

parte de la querrela como Exhibit J-6) constituye el personal que al amparo del convenio colectivo y/o estipulaciones tenían derecho a cobrar el Bono de Navidad, y/o beneficios del plan médico conforme al convenio colectivo; que al no pagar el Bono de Navidad y/o plan médico conforme al convenio colectivo y estipulaciones, y al negociar directamente con su personal, omitiendo al agente de negociación la querrellada violó los Artículos VIII, X y XI del convenio colectivo y, por ende, incurrió en prácticas ilícitas del trabajo según definidos en el Artículo 8, Sección 1, Incisos (d) y (f) de la Ley.

El 9 de abril de 1981^{1/} el Lcdo. Juan Antonio Navarro, de la División Legal de la Junta radicó una Moción solicitando se le ordenara a la San Juan Racing Association entregar ciertos documentos. El 13 de abril se radica otra moción por la División Legal de la Junta, solicitando se suministre cierta información relacionada con el personal del patrono. El 21 de mayo el Presidente de la Junta, Lcdo. Luis P. Nevares Zavala, resolvió trasladar ambas mociones a este servidor quien fuera designado para presidir las audiencias. El 22 de mayo el Lcdo. Luis F. Antonetti, en representación del patrono, radicó una moción solicitando prórroga para contestar la querrela. El 26 de mayo el Presidente de la Junta emitió una resolución donde concede hasta el 16 de junio para contestar la querrela. El 1ro. de junio el Lcdo. Luis F. Antonetti radicó una moción solicitando la suspensión de la vista señalada para el 18 de junio. El 3 de junio el Presidente de la Junta resuelve suspender la vista y señalar el comienzo de las audiencias para el 24 y

^{1/} De aquí en adelante todas las fechas serán del 1981 salvo que se exprese lo contrario.

25 de junio; en adición, se extiende el término para contestar la querella hasta el 22 de junio. El 4 de junio este servidor emitió una resolución donde ordenó al patrono entregar los documentos e información requeridos en las mociones del 10 y 13 de abril por la División Legal. El 16 de junio el patrono radicó en el Tribunal de Distrito Federal para Puerto Rico una Solicitud de Traslado del presente caso. El 22 de junio el Presidente de la Junta emite una resolución donde ordena a la División Legal acudir al Tribunal Federal para impugnar la Solicitud de Traslado. El 19 de junio el patrono radicó en el Tribunal de Distrito Federal la contestación a la Querella. En la misma se aceptan la mayoría de los hechos alegados en la querella y negándose únicamente los siguientes: que la querellada no haya pagado Bono de Navidad a un grupo de empleados cubiertos por el convenio y/o estipulaciones; que la querellada no ha pagado los beneficios del plan médico según lo establece el convenio; que la querellada ha rehusado reunirse en el Comité de Quejas y Agravios; que la querellada negoció directamente con los empleados unionados que están cubiertos por el convenio y/o estipulaciones; que las personas que se incluyen en el listado acompañado con la querella son los que tienen derecho a recibir el Bono de Navidad y beneficios del plan médico de acuerdo con el convenio colectivo y/o estipulaciones; que ha incurrido en práctica ilícita del trabajo. En adición, levantó el patrono como defensas afirmativas, las siguientes: que la Junta no tiene jurisdicción toda vez que la presente controversia es arbitrable; que la querellada ha estado dispuesta a acudir al procedimiento de

arbitraje; que de acuerdo al convenio sólo aquellos empleados que estaban trabajando en la nómina del 30 de noviembre tienen derecho a recibir los beneficios del Artículo VIII y X del convenio y toda vez que los empleados estaban en huelga para dicha fecha no son elegibles para recibir los beneficios; que el 5 de enero de 1980 la querellante y la querellada suscribieron un documento para transigir cualquier reclamación de la querellante contra la querellada al amparo del convenio.

El 27 de enero de 1982,^{2/} luego de los trámites de rigor en el Tribunal Federal se emitió una Orden por el Honorable Juan M. Pérez Giménez. Juez de Distrito para el Tribunal Federal en Puerto Rico, donde deniega la solicitud de traslado radicada por el patrono. El 1 de febrero de 1982^{3/} el patrono radica en el Tribunal Federal una moción notificando su intención de apelar la Orden del Tribunal Federal al Tribunal de Circuito de Boston y, por ende, solicita la paralización de los procedimientos hasta tanto no se emita una decisión por el Tribunal de Circuito. El 16 de febrero de 1982 el Honorable Juan M. Pérez Giménez emitió una Orden denegando la solicitud de paralización de los procedimientos. El 22 de febrero el Presidente de la Junta emitió una Resolución señalando la continuación de los procedimientos para los días 20 y 21 de mayo de 1982. El 13 de mayo la División Legal de la Junta radicó una moción solicitando se ordene a

^{2/} Aunque la Orden del Tribunal Federal tiene fecha de 27 de enero de 1981. tomamos conocimiento oficial que la misma se emitió el 27 de enero de 1982.

^{3/} Todas las fechas de aquí en adelante se referirán al 1982 salvo que se exprese lo contrario.

la querellante suministrar la información y/o documentos que se solicitaron en las mociones del 10 y 13 de abril de 1981 y que se dieran por admitidas las alegaciones de la querella, toda vez que la querella no se había contestado.

El 14 de mayo la División Legal radica otra moción solicitando se retire lo solicitado en la moción del 13 de mayo por cuanto por error involuntario no se había percatado que el patrono había contestado la querella y solicitado la información requerida. El 18 de mayo el Presidente de la Junta declaró con lugar la moción del 14 de mayo. Las audiencias se celebraron el 20 de mayo y 7 de julio, ante este servidor. El 22 de junio la representación legal del patrono radicó una moción solicitando la citación como testigo al Honorable Carlos S. Quirós, Secretario de Estado y anterior Secretario del Trabajo de Puerto Rico. El 28 de junio la División Legal radicó una moción oponiéndose a la Moción de Citación. El 1 de julio la representación legal del patrono radica una Réplica a Moción en Oposición a Solicitud de Citación de Testigo. El 2 de julio emitimos una Resolución donde declarábamos sin lugar la solicitud de citación de testigo. El 6 de julio el Lcdo. Luis F. Antonetti radicó una moción solicitando se suspendieran los procedimientos por cuanto pretendían acudir en alzada al Tribunal Supremo de Puerto Rico de la Resolución que emitiéramos. El 7 de julio el Lcdo. Luis F. Antonetti radicó una moción, a las 10:00 A.M., donde solicitaba la paralización de los procedimientos y el récord taquigráfico para acudir en alzada de nuestra Resolución del 2 de julio a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo. Igual planteamiento había hecho el Lcdo. Vicente Antonetti en esa mañana durante la vista del

caso. El 12 de julio la División Legal de la Junta radicó una Moción ante la Junta solicitando que se anulara una Resolución emitida por este servidor en el transcurso de la vista del 7 de julio. El 14 de julio la San Juan Racing radicó una moción ante la Honorable Junta solicitando que se anule la Resolución que emitiéramos el 2 de julio. El 15 de julio el Lcdo. Luis E. Antonetti radicó una moción en oposición a la moción radicada el 12 de julio por la División Legal. El 19 de julio la División Legal de la Junta radicó una moción solicitando se declare sin lugar la moción del 14 de julio por el patrono. El 20 de julio la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo emitió una Resolución declarando sin lugar las mociones radicadas el 12 de julio por la División Legal y el 14 de julio por la San Juan Racing.

CONCLUSIONES DE HECHO

La San Juan Racing Association y la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante firmaron un convenio colectivo el 28 de mayo de 1976 cuya vigencia sería del 1 de abril de 1976 al 1 de abril de 1979.^{4/} Dicho convenio contiene, entre otras, las siguientes cláusulas:

4/ Exhibit 1-Junta.

"ARTICULO VIII

PLAN MEDICO

Efectivo al lro. de mayo de 1979, el Patrono comprará un seguro médico según se indica a continuación para (a) empleados en la unidad que estuvieran cubiertos por el plan médico Nuestra Señora de los Angeles a la expiración del Contrato Colectivo anterior y (b) aquellos empleados en la unidad subsiguientemente cubiertos sujeto a las exclusiones indicadas subsiguientemente.

Plan 300- Servicios médicos hospitalarios y servicios de directorio médico de la Cruz Azul de Puerto Rico de acuerdo con las condiciones establecidas en una carta entre el Patrono y la Cruz Azul de Puerto Rico, (Exhibit A) que se hace formar parte de este Contrato.

Este Plan Médico cubrirá a todos los empleados miembros de la unidad contratante sujeto a las siguientes exclusiones:

a) Empleados que comiencen a trabajar después de la ratificación de este Convenio no serán acreedores a los beneficios de este Plan hasta tanto ellos hayan completado seis (6) meses con la Compañía.

b) Empleados que regularmente trabajan menos de tres (3) días de carreras a la semana que comiencen a trabajar después de la fecha de efectividad de este Convenio quedan expresamente excluidos de los beneficios de este Plan a menos que se constituyan en empleados regulares de tres (3) días de carreras por semana.

c) Si la Compañía hubiese cubierto un empleado por este Plan Médico, y el empleado estuviese cubierto por otro plan médico pagado parcial o totalmente por otro patrono, al empleado le será pagado una mitad de la cantidad que la San Juan Racing Association, Inc. hubiese tenido que pagar por él bajo el Plan Médico arriba mencionado; pagadero a fin de año. Este pago será efectuado en diciembre de cada año al empleado que estuviese en la nómina el 30 de noviembre de cada año.

d) Cualquier empleado en la unidad que a la fecha de efectividad de este Convenio estuviera cubierto por un plan médico parcial o totalmente pagado por él, y que desee continuar con la cubierta de dicho plan, puede así hacerlo, en cuyo caso, a él le será reembolsado el costo de dicho plan hasta una cantidad que no exceda el costo de lo que el Patrono hubiese tenido que pagar por él si el empleado hubiese sido cubierto por los beneficios del Plan Médico de la Cruz Azul mencionado anteriormente.

La Unión suministrará una lista de empleados que están actualmente cubiertos por planes médicos pagados personalmente por ellos, y el empleado también suministrará prueba del pago personal. El pago por el Patrono será efectuado en diciembre de cada año.

e) Quedan expresamente excluidos de este Plan Médico empleados de 65 años o mayores, disponiéndose, sin embargo, que aquellos empleados de 65 años o más que estén cubiertos por Medicare cualificarán conforme con las disposiciones del Plan Médico 300 de la Cruz Azul para empleados cubiertos por Medicare.

f) Una copia del Plan Médico será enviada por el Patrono a cada uno de los miembros de la unidad contratante."

"ARTICULO X

VACACIONES LICENCIA POR ENFERMEDAD BONO NAVIDEÑO

...

C. BONO NAVIDEÑO

1) Para los trabajadores cubiertos por el Decreto Mandatorio aplicable a esta industria según revisado, el cual provee beneficios por vacaciones y licencia por enfermedad, el Bono Navideño se computará tomando como base el 4 por ciento de los salarios devengados durante el período cubierto.

2) Para los empleados que trabajen o reciben paga por día de carreras, que tengan menos de cinco (5) años de servicios a la fecha de efectividad de este Convenio, el Patrono le pagará un Bono Navideño de \$1.75 por cada día de carreras trabajado.

3) Para empleados que trabajan por día de carreras, que tengan más de cinco (5) años de servicio al momento en que este Convenio sea efectivo, el Patrono le pagará un Bono Navideño de \$2.00 por día de carreras trabajado.

Los beneficios establecidos por este Artículo X serán en lugar de, y no en adición a, las disposiciones de cualesquiera leyes aplicables de Puerto Rico.

El Bono Navideño será pagado en o antes del 25 de diciembre de cada año a todos los empleados en nómina a 30 de noviembre de cada año, de lo contrario, la Ley de Bono Navideño aprobada en 1969, prevalecerá.

Los empleados que sean reclutados por Ejército de Estados Unidos de América tendrán derecho a bono navideño hasta la fecha en que fueron reclutados."

"ARTICULO XI

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

De surgir alguna controversia, disputa, conflicto o mal entendido por cualquier razón entre la Unión y el Patrono que envuelva el significado y aplicación de este Convenio, o de surgir alguna controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Patrono en relación al castigo o despido de uno o más de sus empleados, según se define más adelante dicha cuestión será resuelta en forma final y obligatoria de la siguiente manera:

PRIMER PASO

1. Los empleados, a través del representante autorizado de la Unión, discutirán el asunto con el Gerente General del Patrono o su representante debidamente autorizado no más tarde de setenta y dos (72) horas de producirse el incidente que dé origen a dicha queja. Dentro de estas setenta y dos (72) horas, el Gerente General o su representante debidamente autorizado, deberá dar su respuesta para la solución del asunto.

SEGUNDO PASO

1. Si no se llega a un acuerdo dentro del período de setenta y dos (72) horas arriba mencionado, el Comité de Quejas y Agravios, compuesto por un (1) representante del Patrono y un (1) representante de la Unión, tendrán jurisdicción para tratar y resolver la cuestión. Habrá un (1) Comité de Quejas y Agravios para la unidad cubierta por este Convenio.

2. No más tarde de setenta y dos (72) horas de recibir la respuesta del Gerente General, la persona designada por éste, o su representante, si la Unión desea seguir adelante con el caso, deberá radicar una queja por escrito ante el Comité, exponiendo los hechos del asunto y deberá enviar copia de dicha queja al Gerente General. El Patrono tendrá un período de tres (3) días laborables para radicar su respuesta ante el Comité de Quejas y Agravios.

3. Si no se radica una queja por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios dentro de las setenta y dos (72) horas después de recibirse la decisión del Gerente General, se considerará que la parte o partes perjudicadas habrán renunciado a su o sus derechos a arbitraje.

4. Una vez que la mencionada queja y su respuesta han sido radicadas ante el Comité de Quejas y Agravios, el Comité deberá reunirse y considerar las alegaciones de las partes, tomando, de ser necesario, la evidencia relevante del caso. El Comité deberá rendir su decisión dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que el Patrono radicó su respuesta.

TERCER PASO

1. Si el Comité de Quejas y Agravios no puede llegar a una decisión dentro del período de diez (10) días arriba mencionado, los dos (2) miembros del Comité procederán, dentro de los próximos cinco (5) días, a seleccionar de mutuo acuerdo un Arbitro Imparcial para que decida la querrela.

El Arbitro Imparcial tendrá que hablar y escribir español e inglés y tendrá que residir en Puerto Rico. En caso de que los dos (2) miembros del Comité de Quejas y Agravios no puedan ponerse de acuerdo en la selección del Arbitro Imparcial, éste será seleccionado mediante el procedimiento de selección de la Asociación Americana de Arbitros. Las partes se dividirán por partes iguales, mitad y mitad, los honorarios y gastos del Arbitro Imparcial.

... ."

"ARTICULO XIX

EXPIRACION Y RENOVACION

Este Convenio entrará en vigor el día primero de abril de 1976 y se mantendrá en todo su vigor y efecto hasta el primero de abril de 1979, o hasta cualquier fecha anterior en que el Patrono deje de operar un hipódromo en Puerto Rico. Se conviene expresamente que este Convenio se mantendrá en todo su vigor y efecto mientras duren las negociaciones para un nuevo Convenio."

El 15 de noviembre de 1979 las partes aún no habían llegado a un acuerdo en cuanto al nuevo convenio colectivo. Fue en esa fecha en que la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante decidió utilizar el mecanismo de la huelga como medio de presión en la mesa de negociación.^{5/} La huelga fue una de índole económica.^{6/}

5/ T. O. págs. 17-20.

6/ T. O. págs. 86-87.

El 28 de noviembre de 1979 el patrono le envió una comunicación a la unión donde, entre otras cosas, le señalaba que el convenio que expiró entre las partes, proveía para que aquellos empleados que estuviesen en la nómina del 30 de noviembre recibieran un reembolso de las primas de seguro de plan médico y el bono navideño de acuerdo al convenio, y le señalaba el patrono que por motivos de la huelga los empleados perderían el derecho a estos beneficios. ^{7/}

El 29 de noviembre de 1979 el Sr. Irwin Tree, Vice-Presidente y Gerente General de la San Juan Racing Association, envió al Sr. Néstor Figueroa, Presidente de la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante, una carta donde le comunica que dicha corporación está dando por terminado el convenio que expiró el 1 de abril de 1979. ^{8/}

Así las cosas, el 12 de diciembre de 1979 el patrono comienza a distribuir el bono navideño a sus empleados. La cantidad que se distribuye fue a base del 2% del sueldo bruto, o sea, a base de lo que establece la Ley -Ley del Bono. ^{9/} Toda vez que el patrono utilizó los requisitos de la Ley, hubo empleados que aunque bajo las disposiciones del convenio hubiesen podido tener derecho a recibir bono de navidad no recibieron dinero alguno por este concepto. ^{10/} Los cheques los distribuyó un guardián de seguridad y el mismo venía acompañado con la siguiente carta: ^{11/}

7/ Exhibit 3-Patrono.

8/ Exhibit 7-Patrono. Esta carta no tiene ningún efecto por cuanto el convenio anterior establece claramente que el mismo continuará en vigor mientras duren las negociaciones del nuevo convenio.

9/ Alegación 10 de la Querrela que fuera admitida. T. O. págs. 46, 106-107.

10/ T. O. págs. 59, 110.

11/ Exhibit 2-Patrono.

"12 de diciembre de 1979

Estimado compañero:

Adjunto encontrará su Bono de Navidad. Deseo explicarle por qué usted está recibiendo esta cantidad, ya que sabemos estará esperando mucho más.

El Convenio Colectivo entre la Compañía y la Unión terminó cuando vuestra Unión decretó una huelga contra El Comandante el 16 de noviembre de 1979. Como resultado, las obligaciones de la Compañía para pagar un Bono Navideño están limitadas a las disposiciones de la Ley del Bono Navideño de 1969 que provee un bono navideño del 2% para aquellos empleados que hayan trabajado más de 700 horas durante el año.

Desafortunadamente, muchos empleados de la Compañía no recibirán Bono de Navidad porque la Ley del Bono de Navidad de 1969 no aplica a empleados de jornada parcial (part-time) que hayan trabajado menos de las 700 horas durante el año. De haberse abstenido la Unión de decretar una huelga y hubiese esperado hasta después del 30 de noviembre para llamar a su huelga, usted como empleado de jornada completa hubiera recibido un bono de más del doble de la cantidad que representa el cheque adjunto. En adición, empleados de días de carreras hubieran recibido un bono entre \$1.90 y \$2.00 por cada día de carreras trabajado.

Ustedes no son los únicos que están sufriendo porque la Unión haya decretado una huelga. La huelga le ha costado a la Compañía una gran cantidad de dinero; no se han celebrado carreras desde el 16 de noviembre. El Clásico del Caribe tuvo que ser cancelado. Los dueños de caballos han perdido cientos de miles de dólares en premios. Alrededor de 654 agentes hípicas han cerrado sus agencias. El Gobierno ha perdido ya cerca de un millón de dólares en impuestos. Los salarios que ustedes ya han perdido, por no estar trabajando, nunca podrán ser recuperados. La pérdida económica para todos es mayor cada día.

Nuestra Compañía ha continuado reuniéndose con su Unión en las oficinas del mediador del Departamento del Trabajo en un esfuerzo para negociar un nuevo contrato, pero la Unión continúa insistiendo en demandas irrazonables. La Compañía no puede acceder a demandas que no puede afrontar y no lo hará. La Compañía no aceptará pagar lo que no puede porque esto perjudicaría el futuro de la Compañía y la seguridad económica de todos los empleados.

Estamos seguros que llegaremos a un acuerdo tarde o temprano con la Unión. Esperamos que esto ocurra pronto antes de que sea muy tarde. De haber podido llegar a un acuerdo con anterioridad, ustedes estarían ahora recibiendo el Bono Navideño provisto en el Convenio que expiró en lugar de un bono más pequeño provisto por la Ley del Bono Navideño del 1969.

Sinceramente,

(Fdo.) IRWIN M. TRESS
Vicepresidente Senior
y Gerente General

IMT:lr

Anexo"

Entre el 3 y el 4 de enero de 1980 el patrono entregó al Sr. Benito Aponte, quien actuaba en ocasiones como mediador en la disputa obrera, un documento que se titulaba Memorandum de Acuerdo y el cual pretendía ser la última oferta del patrono.^{12/} Dicho documento se le entregó al Presidente y al comité negociador de la unión. Se les leyó el mismo por el Secretario del Trabajo y se les dio oportunidad de estudiarlo. Al otro día, 5 de enero, el Presidente de la Unión le presenta dicha oferta a la matrícula de la unión para su aprobación o rechazo. La matrícula aprueba la oferta contenida en el documento y la huelga termina el 5 de enero.^{13/} A pesar de que dicho documento debía ser aprobado por el Secretario del Trabajo éste no suscribió el mismo.^{14/}

^{12/} T. O. págs. 61, 88, 90.

^{13/} T. O. págs. 61-65, 75, 95; Exhibit 1-Patrono.

^{14/} T. O. pág. 96.

El 7 de enero, y a tenor con lo dispuesto en los párrafos 9 y 10 del acuerdo, el patrono comenzó a distribuir los cheques correspondientes.^{15/} No existe controversia alguna en cuanto a que el patrono cumplió a cabalidad con los párrafos 9 y 10 del acuerdo.^{16/} Sin embargo, la unión entendía que estos párrafos no enmendaban las disposiciones del convenio anterior y, por ende, que el patrono no había cumplido con las disposiciones contractuales y reclama al patrono mediante comunicación del 19 de febrero que se cumpla con lo pactado.^{17/} El 26 de febrero el Sr. Irwin M. Tress contesta a la unión indicando que dicha reclamación estaba cubierta por los párrafos 9 y 10 del acuerdo firmado el 5 de enero y con el cual ellos habían cumplido.^{18/} El 17 de marzo de 1980 el Sr. Néstor Figueroa le envió una carta al patrono donde le indica que dicho acuerdo no es válido por cuanto el Secretario del Trabajo se niega a firmar dicho documento.^{19/} Sugiere la unión que se acuda al procedimiento de quejas y agravios que dispone el convenio colectivo. Luego que el 28 de marzo la unión enviara una comunicación al patrono para reunir el comité de quejas y agravios para dilucidar la cuestión del bono de navidad, el plan médico y la retroactividad, el 31 de marzo^{20/} el patrono envía una carta al señor Figueroa en la cual, entre otras cosas, dice:^{21/}

15/ T. O. págs. 106-107.

16/ T. O. págs. 45-47, 56, 106-107.

17/ T. O. págs. 63-65, Exhibit 7-Junta.

18/ Exhibit 6-Patrono.

19/ Exhibits 8 y 9 Junta.

20/ Exhibit 10-Junta.

21/ Exhibit 11-Junta.

"...

En el día de ayer estuvo en nuestras oficinas el Sr. Miguel A. Ramírez, representante de esa Unión en el Comité de Quejas y Agravios y le informé que después de haber analizado el asunto no estamos en disposición de reunirnos, ya que entendíamos que las materias indicadas en su carta del 17 de marzo no son de la jurisdicción del Comité de Quejas y Agravios que existe entre esta Empresa y la Unión que usted preside. De ustedes entender que tienen una reclamación sobre los mismos, deberán acudir al foro adecuado para solicitar el remedio correspondiente y así proteger los intereses de los miembros de la Unión que más convengan a los mismos.

... ." (Subrayado nuestro)

Como consecuencia de lo expresado en dicha comunicación es que acude la unión ante este foro.

ANÁLISIS

En primer lugar analicemos brevemente la defensa de falta de jurisdicción de la Junta levantada por el patrono.

No nos cabe la menor duda que la controversia que nos ocupa era susceptible de ventilarse a través del mecanismo de quejas y agravios. ^{22/} Ese era el foro adecuado para resolver la reclamación de la unión. Sin embargo, para que una querrela se pueda ventilar a través de dicho mecanismo, se hace necesario que ambas partes se pongan de acuerdo con los procedimientos que se van a seguir en el mismo. Este requisito ocasiona que la negativa de una de las partes a continuar con el procedimiento establecido haga inoperante las disposiciones contractuales del convenio. Esta Junta ha reconocido el procedimiento de quejas y agravios entre las partes como el mecanismo adecuado para resolver controversias de esta naturaleza y en el ánimo de

22/ Exhibit 1-Junta, pág. 21, Artículo XI.

que las partes resuelvan sus controversias a través de los mecanismos que pactaron es que la Junta ha resuelto no asumir jurisdicción en controversias que pudieron haberse sometido al procedimiento de quejas y agravios.^{23/} Por el contrario, la Junta ha resuelto asumir jurisdicción sobre la controversia cuando una de las partes se niega a utilizar dicho mecanismo y/o cuando ocasiona que el mismo sea inoperante.^{24/}

En el caso de autos el patrono no sólo se negó a acudir al Comité de Quejas y Agravios sino que el patrono le sugiere a la unión que acuda ante la Junta:

"... De ustedes entender que tienen una reclamación sobre los mismos, deberán acudir al foro adecuado para solicitar el remedio correspondiente" ^{25/}

El único foro adecuado para reclamar una violación de convenio, como lo reclamaba la unión, lo es esta Honorable Junta.^{26/} El patrono no puede pretender ahora que las partes acudan al mecanismo de arbitraje, eso lo debió haber pensado y hecho el 31 de marzo de 1980, cuando contestó la misiva del presidente de la unión donde éste requería continuar el caso por los canales establecidos en el Artículo XI del convenio.

23/ Simmons International Ltd. y Local 423 of Upholsters International Union of North America, AFL-CIO 2 DJRT 250 confirmado en 78 DPR 375.

24/ J.R.T. vs. ACAA, 107 DPR 84.

25/ Exhibit 11-Junta.

26/ Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Artículo 9; J.R.T. vs. ACAA, supra.

Una vez establecida la jurisdicción de la Junta, pasemos a los méritos del caso.

El convenio establece en su Artículo X:

"El Bono Navideño será pagado en o antes del 25 de diciembre de cada año a todos los empleados en nómina a 30 de noviembre de cada año, de lo contrario, la Ley del Bono Navideño aprobado en 1969 prevalecerá." (Subrayado nuestro)

La contención del patrono es a los efectos de que toda vez que los empleados estaban en huelga para el 30 de noviembre de 1979 y que, por ende, ninguno trabajó para la nómina del 30 de noviembre, éstos no tienen derecho a recibir el bono navideño según pactado, sino de acuerdo a lo establecido por la Ley del Bono. Estamos de acuerdo. La disposición del convenio es clara y establece como requisito para recibir el bono el estar en la nómina del 30 de noviembre de cada año. Aunque puede existir razones por las cuales un empleado que no esté en la nómina del 30 de noviembre tenga derecho a recibir el bono de navidad, dichas justificaciones serían válidas únicamente si se basaran en razones fuera del control del empleado. Ese no es el caso que nos ocupa. La unión tomó una determinación de proceder con el mecanismo de la huelga para ejercer presión en la mesa de negociación. Cuando así lo hizo sabía que posiblemente no trabajarían para el 30 de noviembre y que, por ende, la disposición del convenio en cuanto al bono no le aplicarían. Fueron los propios empleados quienes se excluyeron de recibir los beneficios de acuerdo al convenio. La propia disposición contractual establece que de no estar trabajando el 30 de noviembre lo que aplica es la Ley del Bono aprobada en el 1969, 29 LPRA § 501.

Por lo cual resolvemos que no existe violación del convenio por parte del patrono en cuanto a esta disposición. De igual forma, y por los mismos fundamentos anteriormente expresados, resolvemos que el patrono no violó las disposiciones del convenio relativas al Plan Médico. Artículo VIII.

Toda vez que las determinaciones aquí tomadas y las recomendaciones que a la luz de las mismas haremos a la Junta disponen del caso, no entraremos a discutir la validez del Memorandum de Acuerdo firmado entre las partes el 5 de enero de 1980.

En cuanto a la alegación de que el patrono negoció individualmente con los empleados y no con la unión, resolvemos que la misma carece de todo mérito. Es claro que todo el tiempo el patrono negoció con el comité negociador de la unión.^{27/} La única evidencia presentada que podría apoyar esta alegación fue la carta que distribuyó el patrono con los cheques del bono.^{28/} Sin embargo, la forma en que está redactada la misma y el momento que se escogió para distribuirla nos llevan a concluir que el patrono utilizó dicha comunicación como un medio de presión o coerción a los empleados que en aquel momento se encontraban en huelga. La carta constituye una intimidación para socavar el ejercicio de los derechos garantizados no sólo al amparo del Artículo 4 de la Ley sino al amparo de nuestra Constitución. Esta conducta constituye una violación al Artículo 8(1)(a) de la Ley. Sin embargo, en la querrela no se

27/ T. O. págs. 25, 62-63, 88.

28/ Esta carta fue presentada por el propio patrono.

alegó contra el patrono una práctica ilícita por dicho artículo. A pesar de que recomendamos a la Junta que se encuentre incurso al patrono en la práctica ilícita antes mencionada, reconocemos el derecho del patrono a un debido proceso de Ley y, por ende, a defenderse de una alegación de práctica ilícita de esta naturaleza. Sin embargo, como fue la propia evidencia del patrono la que nos llevó a esta conclusión, entendemos que éste, al someter el documento, abrió las puertas para que llegáramos a las conclusiones antes mencionadas.

RECOMENDACIONES

Por los fundamentos anteriormente expresados le recomendamos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo que desestime aquella parte de la querrela que tiene que ver con la alegación de que el patrono violó los términos del convenio colectivo según dispuesto en los Artículos VIII y X. De igual forma recomendamos que se encuentre incurso en práctica ilícita del trabajo al patrono por haber violado el convenio colectivo en su Artículo XI y por haber intervenido o ejercido coerción o intentar intervenir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley y por nuestra Constitución. Dichas conductas son constitutivas de prácticas ilícitas del trabajo, según definidas por el Artículo 8(1)(f) y 8(1)(a) de la Ley respectivamente.

29/ De esta Junta entender que no procede que se encuentre incurso al patrono en práctica ilícita del trabajo, según definida en el Artículo 8(1)(a), recomendamos que se ordene a la División Legal radicar una Querrela por dicha violación.

En virtud de lo anterior, recomendamos se le ordene al patrono: San Juan Racing Association, sus agentes y oficiales, que tomen las siguientes medidas afirmativas:

1. Cesar y desistir de intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley y por la Constitución de Puerto Rico.

2. Cese y desista de violar los términos del convenio colectivo negociado con la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante en especial aquellas disposiciones del Artículo XI.

3. Fijar en sitios visibles de su negocio, en coordinación con un Examinador de la Junta, copias del Aviso que se une a este Informe y mantenerlos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos.

4. Comunicar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la Decisión de esta Junta, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

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 el 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 y 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 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 desee 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 24 de septiembre de 1982.



Antonio F. Santos
Antonio F. Santos
Oficial Examinador

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que he enviado por correo certificado copia del presente Informe a:

1. Lcdo. Luis F. Antonetti
Box 13486
Santurce, Puerto Rico 00908
2. Lcdo. Demetrio Fernández
Apartado AZ-UPR Station
Río Piedras, Puerto Rico 00931

3. Sr. Néstor Figueroa, Presidente
Unión Empleados Hipódromo El Comandante
Apartado 1548 - Valle Arriba Station
Carolina, Puerto Rico 00630
4. Lcdo. Juan Antonio Navarro
División Legal - Junta (A mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de
1982.



Olga Iris Cortés Coriano
Olga Iris Cortés Coriano
Secretaria de la Junta

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 enmarcada en la Ley NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, la San Juan Racing Association h.n.c. El Nuevo Comandante, agentes, oficiales y/o sucesores, violamos los términos del convenio colectivo negociado con la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante, específicamente el Artículo XI. En lo sucesivo desistiremos de violar los términos de los convenios colectivos negociados con la Unión de Empleados del Hipódromo El Comandante, específicamente el Artículo XI. De igual forma cesaremos y desistiremos de intervenir, restringir o ejercer coerción o intentar intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico o por la Constitución de Puerto Rico.

SAN JUAN RACING ASSOCIATION
H.N.C. EL NUEVO COMANDANTE

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.