



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

(Tel. 721-0060)

EN EL CASO DE:

SANDS CASINO Y/O CONDADO
HOLIDAY INN

-y-

JORGE ESTOLT ALVAREZ

CASO NUM. CA-7000

ASOCIACION DE EMPLEADOS DE
CASINO DE PUERTO RICO

-y-

JORGE ESTOLT ALVAREZ

CASO NUM. CA-7110

D-88-1098

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos Bayrón
Lcda. Karen M. Loyola Peralta
Lcdo. Ernesto Lebrón González
Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez
Oficiales Examinadores

Comparecencias:

Lcdo. José A. Añeses Peña
Lcdo. Jaime E. Cruz Alvarez
Por el Patrono

Lcda. María M. Soto
Por la Unión

Lcdo. Juan A. Navarro
Por la Junta

PROYECTO DE DECISION Y ORDEN

I. Introducción:

El lro de junio de 1983 el señor Jorge Estolt Alvarez, de ahora en adelante el querellante, radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo ^{1/} contra su patrono Sands Casino y/o Holiday Inn. Los hechos que sirven de base al cargo imputado al Patrono, consisten en que:

"El lro de septiembre de 1983, y en adelante, violó los términos del convenio colectivo que concertó con la Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico, al suspender y/o despedir injustificadamente al querellante de su trabajo como "croupier" del Casino del Hotel y en contravención a las disposiciones sobre Antigüedad del Convenio".

El 30 de septiembre de 1983 el querellante radicó además ^{2/} otro cargo contra la representante sindical, Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico. Los hechos que sirven de base al cargo que se le imputó a la representante sindical consisten en que:

1/ Escrito 1

2/ Escrito 2

"En o desde el 26 de abril de 1983 y en adelante violó los términos del convenio colectivo que concertó con el Condado Holiday Inn Resort & Sands Casino of San Juan, en sus disposiciones sobre Quejas y Agravios al no representar debida y adecuadamente al querellante en su querella, relacionada con la acción tomada por el patrono al despedirlo injustificadamente de su trabajo y al darle efecto a una carta de cesantía por economía como si fuera de despido".

El 15 de diciembre de 1983 la Junta emitió Querellas^{3/} contra el patrono y la representante sindical, quedando éstos consolidados en virtud de Decisión y Orden de la Honorable Junta. Al patrono se le imputó que suspender y/o despedir injustificadamente al querellante de su trabajo, constituye una violación de los términos del convenio colectivo, incurriendo en la comisión de práctica ilícita de trabajo en el sentido del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{4/} A la representante sindical se le imputó que al no representar debida y adecuadamente al querellante en su querella relacionada con la acción tomada por el patrono de despedirlo injustificadamente de su trabajo y al darle efectos a una carta de cesantía por economía como si fuera de despido, incurrió en la comisión de práctica ilícita en el contexto del Artículo 8(2)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{5/}

El 19 de diciembre de 1983 la Junta emitió Orden para consolidar ambos casos, a los fines de Audiencia y Decisión.^{6/}

El Presidente de la Junta emitió Aviso de Audiencia^{7/} el 27 de diciembre de 1983 para los días 13 y 14 de febrero de 1984.

Copia de los Cargos, Querellas y Aviso de Audiencia fueron debidamente notificados a las partes^{8/} y las tarjetas de acuse de recibo constan en el expediente.

^{3/} Escritos 3 y 4

^{4/} 29 LPRA 69 (1)(f)

^{5/} 29 LPRA 69 (2)(a)

^{6/} Escrito 5

^{7/} Escrito 6

^{8/} Escrito 7

El 27 de diciembre de 1983 el Presidente de la Junta designó al Lcdo. Antonio F. Santos como Oficial Examinador a entender en la Audiencia a celebrarse en el caso de autos el 13 y 14 de febrero de 1984.^{9/}

El 20 de enero de 1984 la representación legal del patrono radicó una Contestación a la Querella^{10/} en la cual alegó, entre otras cosas, que hubo justa causa para el despido y que:

"el querellante en presencia de tres representantes de la Unión, solicitó se sustituyese la carta de despido que establecía que el empleado no reunía los requisitos de empleo por una segunda carta, en la cual expresaba como causa para prescindir de sus servicios una baja en el juego para facilitar el solicitarle empleo en otros sitios. Que a base de ello, el hotel accedió a la solicitud del empleado y acordó con la Unión la sustitución solicitada a los únicos efectos de facilitarle el buscar empleo bajo el acuerdo de que la primera carta era la verdadera causa para el despido dándose así por terminado el procedimiento iniciado".

Por su parte, la Unión co-querellada presentó su Contestación a la Querella^{11/} en esa misma fecha alegando lo siguiente:

"La Unión en ningún momento faltó a su deber de justa representación hacia el querellante, por el contrario, fue a petición de éste que luego de haber sido aconsejado por los oficiales de la unión de sus derechos, que el querellante comunicó al patrono para modificar el despido por una suspensión por razones económicas. Que el querellante en ningún momento le manifestó a la unión ni a ninguno de los oficiales su deseo de agotar los remedios del convenio colectivo para la tramitación de quejas y arbitraje y por el contrario, manifestó a la unión que no tenía intenciones ni deseaba llevar un caso a través del procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, ya que se había llegado a un acuerdo entre él y el patrono".

9/ Escrito 8

10/ Escrito 9

11/ Escrito 10

El 1ro de febrero de 1984 el representante del Interés Público solicitó mediante Moción ^{12/} enmendar la alegación quinta de la querella a los efectos de aclarar que aún cuando se alega que "desde el 14 de noviembre de 1982 hasta el 30 de marzo de 1983, el querellante fue empleado del Hotel en capacidad de "croupier" probatorio, desde esta última fecha al 23 de abril de 1983 trabajó en capacidad de "croupier" regular afiliado a la Unión y cubierto por el convenio colectivo aludido en la alegación tercera".

El 3 de febrero de 1984 el Presidente de la Junta, mediante Resolución, declaró Con Lugar dicha solicitud de enmienda.

Las primeras dos (2) audiencias en este caso se celebraron los días 13 y 14 de febrero de 1984 ante el Lcdo. Antonio F. Santos, como oficial examinador. A las mismas comparecieron la Lcda. María M. Soto en representación de la unión co-querellada y el Lcdo. Juan A. Navarro en representación del Interés Público. ✓

El 15 de marzo de 1984 el Lcdo. Antonio F. Santos, Oficial Examinador que entendió en las primeras dos (2) audiencias de este caso emitió una Resolución ^{13/} mediante la cual se auto-revocó en lo concerniente a una Resolución que emitiera durante el transcurso de la audiencia en lo relacionado a una evidencia testifical que la representación legal del patrono intentaba presentar. Mediante esta última Resolución permitió la presentación de dicho testimonio para la próxima audiencia. Asimismo anunció la suspensión de la audiencia fijada inicialmente para el 3 de abril de 1984, por motivo de su renuncia al puesto de Oficial Examinador en la Junta. La Junta, mediante Resolución ^{14/} confirmó la decisión del Oficial Examinador.

El 16 de marzo de 1984, mediante Resolución emitida por la Junta ^{15/} se señaló la continuación de los procedimientos

12/ Escrito 12

13/ Escrito 13

14/ Escrito 14

15/ Escrito 15

para el 26 de abril de 1984. Luego de que las partes se opusieran formalmente, presentando sus respectivas mociones en las cuales expresaban su oposición a que los procedimientos continuaran ante otro oficial examinador, el Presidente, mediante Resolución^{16/} emitida el 27 de marzo de 1984, declaró Sin Lugar las mismas, sosteniéndose los referidos reseñalamientos ante la Lcda. Karen M. Loyola Peralta como oficial examinadora en el presente caso. El 3 de abril de 1984, mediante Resolución^{17/} se reseñó la continuación de las audiencias en este caso para los días 17 y 18 de mayo de 1984. Posteriormente, mediante Resolución emitida el 11 de julio de 1984^{18/} por la oficial examinadora, las audiencias de continuación fueron fijadas para los días 17 y 28 de septiembre de 1985, aclarándose que las mismas habrían de circunscribirse a los efectos de presentación de prueba de refutación del Interés Público.

El 6 de agosto de 1985 la representación legal del patrono, mediante moción^{19/} solicitó la transferencia de dichas audiencias por motivo de un "conflicto en su calendario". La Oficial Examinadora, mediante Resolución^{20/} emitida el 15 de agosto de 1985 declaró Con Lugar dicha solicitud, reseñándose finalmente las mismas para los días 16 y 27 de septiembre de 1985.

El día 26 de septiembre de 1985 concluyó la presentación de la prueba por las partes. Habiéndose sometido el caso, las partes solicitaron un término a los fines de someter sus

16/ Escrito 16

17/ Escrito 17

18/ Escrito 18. Dicha prueba de refutación, según se desprende de la Resolución a que se hace referencia, habría de circunscribirse "al incidente ocurrido con el señor Torregrosa el 23 de abril de 1983".

19/ Escrito 19

20/ Escrito 20

respectivos Memorandos de Derecho.^{21/} La Oficial Examinadora les concedió treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la copia oficial de la transcripción de los procedimientos para someter sus respectivos escritos. El 14 de octubre de 1985, mediante Resolución ^{22/} se le concedió a las partes hasta el 29 de noviembre del mismo año para radicar sus respectivos Memoriales.

El 21 de octubre, la representación legal del patrono co-querellado mediante Moción,^{23/} solicitó formalmente a la Junta copia de la transcripción de los procedimientos. La Junta, mediante Resolución^{24/} declaró Con Lugar la solicitud de transcripción de los procedimientos, señalando que se concedería la misma previo el pago de los derechos correspondientes.

El 29 de octubre de 1985 la representación de la parte co-querellada, Asociación de Empleados de Casino, solicitó mediante Moción una extensión del término para someter su memorial de derecho. La Junta, mediante Resolución^{25/} declaró dicha solicitud Con Lugar, concediéndole a las partes hasta el 16 de diciembre de 1985 para someter dichos escritos.

El 13 de diciembre de 1985 el Presidente de la Junta, por razón de que la Lcda. Karen M. Loyola Peralta había cesado en sus funciones como oficial examinador, designó al licenciado Ernesto Lebrón González a los fines de intervenir en las últimas instancias del caso y preparar el correspondiente Informe de Oficial Examinador.^{26/}

El 7 de enero de 1986, el Lcdo. Ernesto Lebrón González, emitió una Resolución mediante la cual extendió el término concedido a las partes para someter sus respectivos Memorandos de Derecho, concediéndoles hasta el 21 de enero de 1986.^{27/} Posteriormente, mediante Resolución, éste extendió el término para la radicación de dichos escritos hasta el 3 de marzo de 1986.^{28/}

21/ T.O. Pág. 554

22/ Escrito 21

23/ Escrito 22

24/ Escrito 23

25/ Escrito 24

26/ Escrito 25

27/ Escrito 26

28/ Escrito 27

El 22 de abril de 1986, el Lcdo. Jaime E. Cruz radicó moción expresando haber asumido la representación legal de la Asociación de Empleados de Casino desde agosto de 1984, siendo éste el primer escrito en que comparecía dicho abogado, ya que el representante legal, según surgía del expediente, lo era el Lcdo. José A. Añeses Peña, y éste había sido separado del ejercicio de la profesión en fecha reciente. En dicha moción solicitó, entre otras cosas, un término adicional para examinar en la Secretaría de la Junta el expediente del caso.^{29/} La Junta, mediante Resolución^{30/} suscrita por el Presidente, Lcdo. Samuel E. de la Rosa Valencia emitida el 22 de abril de 1986, le concedió diez (10) días calendario para que radicara una Moción Asumiendo Representación Legal, además de autorizarle a la Secretaria de la Junta proveerle copia de aquellos documentos oficiales que obraran en el expediente formal, previo el pago de las costas correspondientes y devolverle el expediente al Oficial Examinador asignado para resolver la solicitud de extensión de término para radicar Memorial de Derecho. El 7 de mayo de 1986 el Lcdo. Jaime E. Cruz Alvarez radicó Moción^{31/} informando haber asumido la representación de la parte co-querellada. Además solicitó una extensión de término para examinar el referido expediente. El representante del Interés Público radicó una Moción en Oposición^{32/} a la referida solicitud. La Junta, mediante Resolución^{33/} suscrita por el Presidente tomó conocimiento de la notificación de nueva representación legal y declaró No Ha Lugar a la referida solicitud de extensión de término para examinar el expediente, refiriendo el mismo al Oficial Examinador para que éste resolviera lo relativo a la solicitud de paralización de los procedimientos radicado por el representante legal de la co-querellada. El 27 de mayo de 1986 el Lcdo. Jaime E., Cruz Alvarez solicitó mediante moción^{34/} una nueva extensión del término para la radicación de su memorial

29/ Escrito 28

30/ Escrito 29

31/ Escrito 30

32/ Escrito 31

33/ Escrito 32

34/ Escrito 33

de derecho. El Lcdo. Ernesto Lebrón González, mediante Resolución ^{35/} le concedió hasta el 15 de agosto de 1986 para la radicación de dicho escrito.

El 4 de junio de 1986 el representante del Interés Público solicitó, mediante Moción, ^{36/} un término para replicar los memorandos de derecho que hasta el momento habían radicado las partes co-querelladas por razón de que alegadamente estos se habían tornado en documentos de réplica al memorial presentado originalmente por dicho abogado.

No obstante que la representante legal del patrono co-querellado radicó moción ^{37/} en oposición a dicha solicitud, el Oficial Examinador, mediante Resolución ^{38/} emitida el 28 de agosto de 1986 le concedió al representante del Interés Público hasta el 30 de septiembre de 1986 para la radicación de dicho escrito de réplica. Posteriormente, el representante del Interés Público solicitó ^{39/} tres (3) días adicionales para radicar dicho escrito, prórroga que le fue concedida mediante Resolución ^{40/} emitida por la entonces Presidente Interina de la Junta, Lcda. Susana Márquez Canals. A la fecha prorrogada el representante legal del Interés Público presentó su Memorial de Derecho.

El 28 de octubre de 1986 la Junta, mediante Resolución, ^{41/} delegó en el Presidente, debido a la renuncia del licenciado Ernesto Lebrón, el designar un nuevo oficial examinador para que rindiera un Informe en este caso. El 29 de octubre de ese año el Lcdo. Samuel E. de la Rosa designó ^{42/} a la Lcda. Carmen Leticia Santiago para preparar dicho Informe. Posteriormente, el 2 de abril de 1987 la Lcda. Carmen Leticia Santiago, por instrucciones del Presidente de la Junta, designó ^{43/} al Lcdo. Victor M. Bermúdez Pérez para la preparación de dicho Informe.

35/ Escrito 34

36/ Escrito 35

37/ Escrito 36

38/ Escrito 37

39/ Escrito 38

40/ Escrito 39

41/ Escrito 40

42/ Escrito 41

43/ Escrito 42

El 3 de julio de 1987 el Lcdo. Víctor M. Bermudez Pérez remitió un memorando ^{44/} a la Junta explicándole algunos aspectos procesales concernientes a la preparación del Informe requerido. El 7 de julio de ese año se le remitió al suscribiente un memorando ^{45/} conteniendo instrucciones a los efectos de preparar un Proyecto de Informe.

A base de las Alegaciones de la Querrela, de la prueba presentada en la Audiencia, de la Transcripción Oficial de los procedimientos y del examen del expediente en su totalidad, emitimos las siguientes:

-DETERMINACIONES DE HECHOS-

I. El Patrono:

Sands Casino y/o Condado Holiday Inn es una Corporación que se dedica a operar, administrar, mantener y controlar un negocio de Hospedería, el cual opera conjuntamente con restaurantes, casino, cafetería, clubes nocturnos, ubicados en las facilidades de este en el Condado, San Juan, Puerto Rico y en tales operaciones utiliza los servicios de empleados.

II. La Unión:

La Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico es una entidad que admite en su matrícula ciertos empleados de patronos, a quienes representa en la negociación colectiva.

III. El Querellante:

El Sr. Jorge Estolt Alvarez, querellante en este caso, era empleado del Hotel y miembro "bonafide" de la Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico.

44/ Escrito 43

45/ Escrito 44

IV. El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero-patronales entre la Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico y Condado Holiday Inn Resort & Sands Casino se regían por un convenio colectivo que cubría al querellante al momento de los hechos y cuya vigencia se extendía desde el 1º de noviembre de 1981 hasta el 1º de noviembre de 1984.^{46/} Este incluyó, entre otras, las siguientes disposiciones:

Artículo I-Reconocimiento y Unidad Contratante
Sección B - Los Empleados cubiertos por este convenio colectivo serán todos los croupiers, cajeros, porteros y mozos del patrono, que trabajan para el casino o salón de juego del Hotel Condado Holiday-Inn, San Juan, Puerto Rico, excluyendo todos los empleados del casino o sala de juego, el director del casino, el administrador general del casino, los administradores del casino, los asistentes al administrador general del casino, personal ejecutivo o de supervisión, personal administrativo y profesional, guardias y personal de seguridad, como se define bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, según enmendada. (Enfasis suplido).

Artículo II-Definiciones
Sección A - Para propósitos de este convenio colectivo, el término croupier regular incluirá cualquier empleado del Casino: (1) Que esté empleado regularmente por el patrono en el casino o salón de juegos, (2) que tenga una licencia válida de la Compañía de Fomento de Turismo de Puerto Rico, autorizándolo a trabajar como croupier; (3) que sus deberes usuales y regulares le requieran trabajar en cualquier mesa de juego y (4) que no sea un croupier temporero. (Enfasis suplido)

Sección B - Para propósitos de este convenio colectivo un croupier probatorio es aquel que tiene licencia válida de la Compañía de Turismo de Puerto Rico autorizándolo a trabajar como "croupier" y que comienza a prestar servicios al patrono en calidad de probatorio por un período no mayor de cuatro meses y medio consecutivos durante el cual período puede ser cesanteado a discreción del patrono en cualquier momento. (Enfasis suplido)

Sección C - Para propósitos de este convenio colectivo un croupier temporero, es aquel que: (1) tiene una licencia válida de la Compañía de Fomento de Turismo de Puerto Rico autorizándolo a trabajar como "croupier"; (2) que su trabajo como croupier es de naturaleza temporera y (3) que sea empleado por el patrono como croupier por un período que no exceda de seis meses consecutivos incluyendo su período como probatorio. Si el patrono retiene a un croupier temporero después de un período de seis meses consecutivos como antes mencionado, éste pasará a ser croupier regular sujeto a la diferencia en salario establecido posteriormente en este convenio colectivo. (Enfasis suplido)

^{46/} Exhibit Núm. 1 Conjunto.

Artículo III-Garantía y Reducción en Personal
Sección 5 (A) Si el Director del Casino estima necesario reducir el número de empleados por razones de negocio, el patrono suspenderá temporera-mente los croupiers en el siguiente orden:

- 1.- Croupier temporero
- 2.- Croupier regular (Enfasis suplido)

Artículo IV-Antigüedad

Sección A - Se entenderá que la fecha en que los empleados comienzan a prestar servicios para el patrono, como se desprende de las nóminas de pago, determinarán la antigüedad y no la fecha en que el nombramiento del empleado fue procesado. Se entenderá además que para estos propósitos el empleado comienza prestar servicios para el Patrono, a partir de la fecha de su último empleo con éste, pero no excluirá el tiempo servido por el empleado como probatorio o temporero desde la fecha de su último empleo si a éste se le extiende posteriormente un nombramiento regular.

Sección B - Los derechos de antigüedad de los empleados cubiertos por este contrato se considerarán terminados y concluidos por cualquiera de las siguientes razones:

- 1.- Despido por Justa Causa.
- 2.- Suspensión o "lay off" del empleado por razones de negocio por un período que exceda de seis (6) meses.

Sección C - Los empleados dejarán de acumular antigüedad solamente en los siguientes casos:

- 1.- Durante el tiempo en que estén suspendidos por justa causa por razones disciplinarias, por un período de cinco (5) o más días laborables, en cuyo caso el empleado dejará de acumular antigüedad por todo día de suspensión en exceso de cuatro y tampoco acumulará antigüedad por cualquiera otra suspensión subsiguiente en ésta que sufra el empleado durante los próximos doce (12) meses. No obstante, si la segunda suspensión dentro de el año no ocurre hasta luego de transcurridos los primeros once (11) meses, ésta no se considerará para determinar reincidencia dentro del período del año subsiguiente y si la fecha de cualquier nueva falta en que incurra el empleado.
- 2.- Durante el tiempo en que estén suspendidos (laid-off) por razones de negocio.

Artículo XII-Quejas y Agravios

A. La Unión nombrará, entre los empleados comprendidos en la unidad de contratación, cuatro representantes para actuar como delegados. La Unión notificará por escrito al Patrono los nombres de los delegados a la fecha de efectividad de este Convenio Colectivo y cuando hubiesen cambios en los delegados la Unión notificará al Patrono por escrito, no más tarde de una semana después de haberse hecho tales cambios. Las posiciones de delegados podrán ser ocupadas por los oficiales de la Unión.

B. De surgir alguna controversia, de cualquier índole entre la Unión y el Patrono sobre la interpretación, aplicación o administración de cualquier término o términos de este Convenio Colectivo, dicho asunto debe ser resuelto en forma final y obligatoria conforme a los siguientes procedimientos:

PRIMER PASO

El empleado, a través del Delegado o cualquier oficial de la Unión, discutirá el asunto con el Director de Personal, o su representante autorizado, dentro de los siete (7) días siguientes al incidente o razón que dio motivo a la queja. El Director de Personal deberá contestar dentro de los siete (7) días siguientes a la presentación de la queja y tratar de solucionar el asunto.

SEGUNDO PASO

De no haber acuerdo dentro del período establecido en el Primer Paso, el empleado, a través del Delegado o cualquier oficial de la Unión, debe llevar el asunto al Director del Casino o su representante autorizado dentro de los siete (7) días después que se reciba la decisión del Director de Personal o después de vencido el término concedido al Director de Personal para rendir contestación a la queja. El Director del Casino tendrá siete (7) días para rendir su decisión.

TERCER PASO

1. Dentro de los treinta días después de la decisión del Director del Casino, o luego de vencido el término que el Director del Casino tiene para rendir su decisión, la Unión, podrá proceder a utilizar el arbitraje. Sin embargo, la decisión del Director de Personal prevalecerá hasta tanto la controversia sea resuelta mediante el laudo a rendirse por el árbitro. Los treinta días con que cuenta la Unión para recurrir al arbitraje han de comenzar desde la fecha en que la Unión reciba notificación escrita de la decisión del Director del Casino.

2. De recurrirse al arbitraje, la Unión solicitará del Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que someta una lista de cinco árbitros. Dentro de diez días luego del recibo de la lista de árbitros, las partes seleccionarán por mutuo acuerdo un árbitro. La selección del árbitro se hará por la Unión y el Patrono eliminando nombres de la lista en forma alternada hasta que quede solamente uno. El árbitro cuyo nombre permanezca sin ser eliminado será el que atenderá la querrela.

3. La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes contratantes así como para todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.

4. La jurisdicción del árbitro será determinada exclusivamente por los términos de este Convenio Colectivo. El árbitro no tendrá poder o autoridad para extender su jurisdicción para cubrir materias no incluidas en el contrato, pero sí deberá decidir toda controversia relacionada con el cumplimiento de los pasos procesales que se requieran para traer la misma a arbitraje.

5. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio y cualquier decisión que viole esta disposición será considerada nula y sin valor alguno.

6. Las funciones del árbitro serán de carácter adjudicativo y no de carácter legislativo, y éste no tendrá jurisdicción para considerar o resolver cualquier asunto relacionado con la negociación de un nuevo Convenio.

7. Cuando un asunto o controversia sea referido a arbitraje, las partes deberán tratar de someter al árbitro un acuerdo de sumisión conteniendo la cuestión o las cuestiones a ser resueltas por el árbitro. En caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo respecto a la sumisión, el árbitro, luego de escuchar las propuestas de ambas partes referentes a la misma, podrá formular la cuestión o cuestiones a resolverse.

Nada de lo contenido en esta cláusula se interpretará como una limitación a las facultades que tenga o pueda tener el árbitro bajo la cláusula de arbitraje de este Convenio Colectivo.

8. Si cualquiera de las partes deja de comparecer ante el árbitro, luego de haber sido debidamente notificada de la vista, el árbitro podrá emitir su laudo basado en la evidencia sometida por la parte que esté presente.

9. Cuando por estipulación, las partes acuerden seleccionar un árbitro particular, éstas pagarán en partes iguales los honorarios del árbitro y del taquígrafo de récord. Cualquiera de las partes que desee copia de la transcripción del récord de la vista deberá pagar por la misma.

10. Excepto en lo referente al término de siete (7) días calendario establecido en el primer paso para traer la queja o querrela a la atención del Director de Personal, los demás términos o límites del tiempo estipulados en este Artículo podrán ser excusados cuando, a juicio del árbitro, las partes por su conducta, han renunciado expresa o tácitamente al cumplimiento estricto de los mismos.

C. (1) El árbitro tendrá además jurisdicción para decidir respecto a si un empleado ha sido despedido o suspendido sin causa justificada; disponiéndose, sin embargo, que el árbitro no tendrá jurisdicción para considerar y resolver cualquier queja sobre el despido o suspensión de un empleado probatorio. (Énfasis suplido).

V. Los Hechos:

El querellante Jorge Estolt Alvarez trabajó con el patrono co-querrellado en este caso desde el 21 de agosto de 1982, fecha en que se hizo efectivo su nombramiento como "Croupier Probatorio"^{47/}. Este perteneció a la Asociación de Empleados de Casinos de Puerto Rico, co-querrellada en este caso, desde esa misma fecha. Desde su fecha de nombramiento, trabajó ininter- rumpidamente -salvo los días libres- hasta el 15 de octubre de ese mismo año, fecha en que fué cesanteado (lay-off), haciéndose efectiva la misma el día 16 de ese mismo mes, debido a "causas ajenas a la voluntad del patrono"^{48/}.

^{47/} Exhibit número 2, Junta.

^{48/} Exhibit número 3, Junta

Posteriormente se le llamó de nuevo a trabajar el 15 de noviembre de 1982.^{49/} Desde esa fecha prestó servicios ininterrumpidamente hasta el 23 de abril de 1983, fecha en que fue despedido porque la "evaluación de sus superiores respecto a su trabajo es que no llena los requisitos".^{50/} En esa misma fecha el querellante le comunicó al representante de la unión sobre su despido y su insatisfacción con tal acción. Este último le comunicó que no podía hacer nada y le señaló que acudiese al Presidente de la Unión, señor José M. Orozco.^{51/}

Posteriormente se comunicó con este último solicitándole que lo representara como Presidente de la Unión, ya que él no aceptaba el contenido de la carta, pues consideraba que lo que ésta decía era injusto.^{52/} Le pidió, además, que hiciera gestiones, en lo que se dilucidaba el caso, para que le cambiaran dicha carta a los fines de poder cualificar para los cupones y el desempleo, facilitarle sus gestiones a los fines de conseguir otro empleo y además, poder presentarse ante su esposa y su madre respectivamente, y ocultarles que había sido despedido.^{53/} Ese mismo día, el Presidente así como otros oficiales de la unión conjuntamente con el querellante se reunieron con la gerencia y le solicitaron que sustituyesen la susodicha carta de despido a los fines de ayudar a dicho empleado.^{54/} Dicha solicitud fue concedida por la gerencia,^{55/} no obstante, ésta aclaró que la carta de despido original prevalecería en el récord del empleado.^{56/} Posteriormente se radicaron ante la Junta de Relaciones del Trabajo sendos cargos contra el patrono y la unión respectivamente. El Sr. Sadí Pagán, Investigador de la Junta, realizó una investigación de los hechos concernientes en este caso y le aconsejó al señor Orozco, Presidente de la Asociación, para que radicase el caso en Arbitraje, a lo que el mismo se negó alegando que no se había podido comunicar con el señor Estolt y le comunicó,

^{49/} T.O. Pág. 13

^{50/} T.O. Id., Exhibit 6, Junta

^{51/} T.O. Págs. 15, 16

^{52/} T.O. Págs. 50-51

^{53/} T.O. Págs. 46, 47, 50, 51, 239-241

^{54/} T.O. Págs. 245, 246

^{55/} Exhibit 4 del patrono

^{56/} T.O. Págs. 171, 172, 212, 213, 249, 250.

además, su creencia de que al momento del despido del señor Estolt, éste era un empleado "temporero".^{57/} A base de estas y otras consideraciones, la Junta emitió Querellas contra el patrono y la Unión respectivamente.^{58/}

VI. Análisis:

En primera instancia; debemos resolver si el patrono co-querellado violó el convenio colectivo suscrito por las partes y vigente al momento del despido del querellante. Arguyó el representante legal del patrono en su memorial de derecho que el representante del Interés Público nunca pudo indicar cuál artículo del convenio colectivo había violado el patrono al despedir -alegadamente sin justa causa- por no existir ninguna disposición en el convenio colectivo que de forma taxativa incorpore el concepto de justa causa para dilucidar la legalidad de un despido. El representante del Interés Público, en cambio, alegó sobre este particular lo siguiente:

"El concepto de justa causa es parte integral de este convenio colectivo. (Veáse artículo IV, Inciso B(2) y C(1). Interpretar que este convenio colectivo no requiere causa justa para despedir, o que sólo la requiere cuando se ventila dicha acción de personal en el foro de arbitraje, es hacerlo de forma fragmentada sin una visión de la totalidad del documento. No es así como se interpretan los contratos, Luce & Co. v. Junta, 86 DPR 425, a la pág. 440 (1962). La prohibición de despido sin justa causa no tiene necesariamente que incluirse literalmente en el convenio colectivo (Lowe v. Pate Stevedoring Co., 558 F 2d. 769, 96 LRRM 2205 (1977)).

Estamos de acuerdo con el análisis esgrimido por el representante del Interés Público en cuanto a que en efecto, el concepto de justa causa es parte integral de la interpretación del convenio colectivo en el caso de autos. Es menester aclarar que dicho convenio colectivo hace mención específica del concepto de justa causa.^{59/} El Artículo XI, Sección c(1) limita ciertamente la jurisdicción que un árbitro ha de tener para decidir respecto a si un empleado ha sido suspendido o despedido sin justa causa, señalando de forma específica que:

^{57/} T.O. Pág. 265

^{58/} Supra, nota al calce 3.

^{59/} Veáse Exhibit 1 Junta, Convenio Colectivo; artículo IV, Sección B(2) y C(1), Artículo XI, Sección C(1).

"el árbitro no tendrá jurisdicción para considerar y resolver cualquier queja sobre el despido o suspensión de un empleado probatorio."

Es decir, para determinar si el árbitro podía entrar a considerar la ilegalidad del despido, es menester analizar el status del empleado al momento de ser despedido.

Según la notificación de nombramiento de dicho empleado,^{60/} éste fué reclutado en agosto 21 de 1982 como "croupier probatorio", estableciéndose taxativamente un período probatorio de 4 1/2 meses. Desde el 2 de agosto de 1982 hasta el 15 de octubre de ese año, el querellante trabajó ininterrumpidamente siendo cesanteado ("lay-off") por razones de economía. Posteriormente, el 15 de noviembre de 1982 se le llamó nuevamente a trabajar. Estuvo trabajando ininterrumpidamente hasta el 23 de abril de 1983, fecha en que fué despedido. Desde la fecha anteriormente mencionada en que comenzó a trabajar nuevamente, hasta la fecha en que fué despedido transcurrieron cinco (5) meses y ocho (8) días aproximadamente, lo cual, a todas luces, es demostrativo que cumplió con el período probatorio establecido en la aludida notificación de nombramiento y el convenio colectivo de 4 1/2 meses.^{61/}

Por otro lado, este continuó realizando su trabajo con el aval del patrono, lo cual, a nuestro juicio, demuestra la conformidad de este último con la labor que el querellante estaba realizando. Es necesario concluir que habiéndose delimitado un término específico de tiempo probatorio, el status del empleado probatorio no podía extenderse indefinidamente, por lo cual entendemos que dicho empleado debe ser considerado como un "empleado regular," independientemente de que no se le hubiese extendido un nombramiento formal a esos efectos.

Nuestra conclusión contrasta marcadamente con la posición asumida por el patrono sobre este particular. Este alegó, por voz del señor Francisco Noya Durán, Vicepresidente del Hotel, lo siguiente: "una de las consideraciones para despedir a dicho

^{60/} Exhibit 2 Junta.

^{61/} Exhibit 1, Junta, Artículo II, Sección 13.

empleado fué que éste era temporero." ^{62/} No tiene razón. Sería contrario a la Ley ^{63/} que luego que un empleado cumpla con un término probatorio previamente fijado pase a tener una clasificación de "empleado temporero", para que posteriormente pueda ser considerado como "regular". Esta práctica no puede ser favorecida por esta Junta.

62/ T.O. pág. 211

63/ Ley Número 16 del 21 de mayo de 1982 en la cual se adicionan los artículos 8, 9 y 10 a la Ley Número 80, del 30 de mayo de 1976, según enmienda. El artículo 8 de esta nueva Ley lee como sigue:

"Artículo 8.-Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley, el mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Este podrá autorizar la extensión del período probatorio hasta un máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera. El contrato básico de período probatorio deberá hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis (6) meses, podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la Unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.

Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.

A los fines de lo dispuesto en este Artículo, se entenderá por 'mes' un período de treinta (30) días naturales consecutivos."
(Enfasis nuestro)

Habiendo concluído que el querellante era, a la fecha de su despido, un empleado regular, pasemos a considerar las causas esgrimidas por el patrono para su despido. De la totalidad del expediente surge claramente que la causa principal para el despido del querellante lo fue un alegado "incidente" ocurrido al ser supuestamente sorprendido en la mesa de juego que tenía a su cargo "favoreciendo" en una jugada a una dama que se encontraba jugando en el casino del hotel, hechos ocurridos presuntamente en su último día de trabajo, 23 de abril de 1983.^{64/} La acción resolutoria de despido del señor Estolt se tomó a base de dos (2) informes orales^{65/} y dos (2) informes escritos preparados al día siguiente por el señor Torregrosa y el señor Carlor Román, ambos supervisores del casino. Se alegó, además, que el querellante había incurrido en una "falta" al salirse de su área de trabajo y que supuestamente éste era "muy simpático" con las féminas que iban al casino.^{66/} No obstante, sobre estas alegadas faltas no se expidió ninguna amonestación o "warning" que constara en el expediente del empleado. Como señaláramos, el motivo que provocó el despido del querellante fue el alegado incidente ocurrido en su último día de trabajo. Es menester analizar la magnitud de este incidente único y particular, toda vez que el expediente de personal del mismo no refleja una conducta reiterada contraria al Reglamento de Personal del casino.

A modo de analogía, consideremos un señalamiento emitido por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el contexto de la Ley sobre Despido Injustificado, Ley 80, en el caso de Secretario del Trabajo v. IIT, 108 DPR 536 (1979), en el cual se señala lo siguiente:

64/ T.O. Págs. 168-180.

65/ T.O. Págs. 181.

66/ T.O. Págs. 176-180.

"Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarle indefinidamente. En una acción bajo las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, el patrono tiene el peso de la prueba para demostrar justa causa cuando opone tal en el caso para justificar el despido de su empleado."

Como anteriormente concluimos, el querellante, al momento de su despido era un empleado regular. Como tal, según lo especifica el convenio, tenía derecho a que un árbitro dilucidara cualquier queja sobre su despido. El patrono, tal y como lo señala el caso anteriormente citado, tiene el peso de la prueba para demostrar que un despido ha sido justificado cuando opone tal defensa. El parámetro-evidenciario a utilizarse en el contexto administrativo es el de "evidencia sustancial a base de la totalidad del expediente." Luego de realizado un minucioso examen del expediente, la evidencia presentada por el patrono, no satisface, a nuestro juicio, el parámetro evidenciario anteriormente mencionado. Lo único que se logró probar fue que se "cantó una mala jugada", lo cual podía alegarse que era una falta a la luz del Reglamento de Personal del hotel. No obstante, entendemos que la acción resolutoria del despido resulta ser demasiado drástica, que no guarda proporción con los hechos en cuestión. Sin lugar a dudas el despido resulta ser injustificado. A base de estas consideraciones, concluimos que el querellante fue despedido sin justa causa; en violación al convenio colectivo vigente al momento de los hechos.^{67/}

En segunda instancia, es menester analizar la conducta observada por la organización obrera co-querellada en relación a los hechos que dan margen a la querrela presentada en su contra. En la misma se le imputó lo siguiente:

^{67/} Supra, nota 45.

"Que la unión faltó al deber de justa representación hacia el querellante al, entre otra conducta, no investigar y representar la querellante en relación a su despido del hotel el 23 de abril de 1983, siendo dicha acción de personal claramente injustificada, de acuerdo con el convenio colectivo antes mencionado, habiendo el querellante planteado su queja a los oficiales y/o delegados de la unión".

Nuestro más alto Tribunal ha señalado que la conducta del deber de justa representación que se exige a una organización obrera es una de:

"rúbrica eminentemente judicial que proclama la obligación de toda Unión a servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad los intereses de sus representados unionados.^{68/}

Sobre este particular, se ha reconocido, además, lo siguiente:

"La conducta de la unión no debe ser intencionalmente arbitraria, caprichosa o discriminatoria. La negativa de la unión en procesar la queja no debe ser el resultado de una apatía o prejuicio, o de una indisponibilidad de incurrir en gastos a nombre de los que no son unionados. Sus decisiones respecto a las quejas individuales deben ser honestas y razonables. El rechazo por la unión de la queja debe haber sido sobre los méritos en un ejercicio honesto y fundado en discreción previo una justa y completa investigación. En ningún respecto, el rechazo puede haber sido injusto, no puede haber mediado fraude o mala fe. El agente representativo no puede haber actuado de manera negligente." (Énfasis nuestro) ^{69/}

En el contexto de los hechos de este caso, es menester analizar si la organización obrera realizó alguna gestión para investigar la acción resolutoria de despido que fuera objeto su representado. De la totalidad del expediente se desprende que la unión no realizó esfuerzo alguno por investigar las razones que aducía el patrono para despedir a dicho empleado. Más aún, su concepción errónea de la función de un representante sindical ciertamente afectó el trámite diligente de este caso. La misma refleja un desconocimiento de sus responsabilidades como representante sindical. El señor Orozco ^{70/} Presidente de la Unión, expresó lo siguiente

^{68/} JRT v. UTIG, 110 DPR 237 (1980), Vaca v. Sipes, 386 US 17 (1967)

^{69/} JRT v. UTIG, supra, a la pág. 243

^{70/} T.O. Págs. 274 y 275

al inquirírsele sobre la investigación que debió realizar en este caso:

P ¿Qué le dijo el señor Fernández a usted?

R "Mira, despedimos al señor Estolt".

P ¿Eso fue todo?

R Sí.

P ¿Qué manifestó usted, si algo manifestó?

R Le pregunté el por qué lo habían despedido y me dijo: "Bueno, porque se hizo una evaluación y el hombre no cualifica para quedarnos con él trabajando aquí".

P ¿Eso fue todo?

R Eso fue todo.

Surge, además del testimonio del señor José Miguel Orozco que el motivo para despedir al querellante fue por alegadamente ser un empleado "temporero", ^{71/} lo cual según analizáramos resulta ser una interpretación errónea, toda vez que a la luz de las disposiciones del convenio el empleado ya había adquirido un "status" de empleado regular. La actitud asumida por el representante sindical dista mucho de ser "...ejercicio honesto y fundado de discreción previo una justa y completa investigación... Este actuó de manera negligente al no investigar responsablemente los hechos relativos a la querrela presentada por el señor Estolt.

Hechos que agravan aún más la situación anteriormente señalada resulta ser la actitud asumida por éste último al recibir instrucciones del Señor Sadí Pagán, Investigador de esta Junta en términos de que debía tramitar el caso del querellante-unionado a través del procedimiento de arbitraje establecido en el convenio colectivo. Sobre este particular el Señor Orozco testificó en la audiencia ^{72/} lo siguiente:

R "Le pregunto si recuerda usted si en esa vista también y en presencia de los representantes del patrono, el Sr. Sadí Pagán insistió tanto con la Unión como con el patrono, para que llevase el caso a arbitraje, a pesar de haber excedido los términos que dispone el convenio colectivo.

71/ Supra, nota al calce 57.

72/ T.O., págs. 261, 262.

R. Así fue, él insistió en esa vista y después me citó para que le firmara una declaración jurada y me dio a entender bien claro que llevara el caso al Depto. del Trabajo y yo le hice la pregunta: "Mire, lo que usted me está diciendo es, en otras palabras, que yo lleve el caso". Me dijo: "sí, yo te aconsejo que lleves el caso". Le dije: "Lo voy a llevar, yo nunca me he negado a llevar el caso, le voy a dejar mi dirección y mi teléfono y él sabe donde yo trabajo, que se comunique conmigo pa'yo llevar el caso". El no lo hizo.

P. O sea, que a pesar de que el Examinador le imparte instrucciones al Sr. Estolt de que se comunique con usted todavía el Sr. Estolt no se comunica con usted.

R. No se comunicó conmigo nunca.

P. Aún posterior a la vista investigativa que tuvo lugar.

R. Nunca. La única vez fue cuando fue a pedirme que por favor hablara con la gerencia para cambiarle la carta. Y se la cambiaron.

P. Le pregunto, cuando usted le comunicó al Sr. Pagán que no tenía medios de comunicarse con el empleado, porque lo hacía en alta mar y que no podía radicar un caso en arbitraje sin el empleado, ¿cuál fue la reacción de ese Examinador?

R. El me hizo bien claro, me dijo: "Sr. Orozco, usted sabe bien a lo que usted se está arriesgando". Le dije: "No, no sé". Me dijo: "El Sr. Estolt puede radicar unos cargos en contra de la unión por usted no haber llevado el caso al Depto. del Trabajo". Yo estaba ya un poco molesto y le dije: "Sr. Pagán, si él quiere llevar el caso a arbitraje, que lo lleve, yo tengo mi abogado y tengo dinero pa'defenderme porque yo no sé donde está el Sr. Estolt y como no me he podido comunicar con él, yo no he podido llevar el caso y por lo tanto, si quiere radicarme quejas y me quiere llevar a la corte, que me lleve, porque yo no puedo llevar un caso a arbitraje o ir a hablar con la gerencia si él no está y como él no está, pues yo no puedo

hacer ná, si quiere, que me demande y haga lo que quiera". Eso le dije a él. ya estaba incómodo.

La actitud asumida por el representante sindical al negarse a tramitar este caso mediante el procedimiento de arbitraje evidencia una actitud perfunctoria contumaz que no puede ser aceptada en el ámbito de la relación unión-empleado.

Por último, luego de haberse concluido que tanto la unión como el patrono violentaron el convenio colectivo en el caso de autos, es menester determinar la proporción en la cual cada uno deberá responder. En Bower v. States Postal Services^{73/} se señala:

"Of paramount importance is the right of the employee, who has been injured by both the employer's and the union's breach, to be made whole. Even though both the employer and the union have caused the damage suffered by the employee, the union is responsible from breach of its duty of fair representation having caused the grievance procedure to malfunction, and, as between the two wrongdoers, the union should bear its portion of the damages".

Ciertamente, a base de estos hechos, la proporción mayor de responsabilidad debe recaer sobre aquella parte a la que se le atribuye haber ocasionado mayor perjuicio a la parte afectada. A base de estas consideraciones y los hechos en este caso entendemos que la unión debe responder en un 60% por la paga retroactiva dejada de percibir por la parte querellante. El patrono co-querellado deberá satisfacer la cantidad correspondiente a un 40% del total de la cantidad correspondiente a dicha paga retroactiva, ordenándose, además la reposición del empleado en su antiguo puesto.

A base del presente análisis, emitimos las siguientes:

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El Patrono:

El Sands Casino y/o Hotel Holiday Inn es un patrono a tenor con la definición que establece la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{74/}

^{73/} Opinión emitida por el Tribunal de Apelaciones del Cuarto Circuito en enero 11, 1983. Véase además Vaca v. Sipes, supra, nota 65.

^{74/} Ley 130, Artículo 2, Sección (2) y (11)

II. La Unión:

La Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico es una organización obrera que se dedica a organizar y representar empleados ante sus respectivos patronos, a los fines de la contratación y negociación colectiva, por lo cual se constituye como una "organización obrera" bajo el significado de la Ley.^{75/}

III. La Querellante:

El señor Jorge Estolt Alvarez, querellante en este caso, era un "empleado" a tenor con la definición que establece la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{76/}

IV. La Práctica Ilícita:

El patrono querellado incurrió en violación del Artículo 8(1)9f) de la Ley al despedir sin justa causa al querellante del puesto que ocupaba como "croupier" regular.

Así también, la unión co-querellada incurrió en violación del Artículo 8(2)(a) de la Ley al observar una actitud perfunctoria y no tramitar la reclamación del querellante conforme a su deber, tal y como lo establece el procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

Por todo lo anterior, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta emite la siguiente:

PROPUESTA ORDEN

I. Al patrono co-querellado, Sands Casino y/o Hotel Holiday Inn, sus agentes, oficiales, sucesores o cesionarios deberán:

1. Pagar al señor Jorge Estolt Alvarez una porción correspondiente a un 40% de los salarios y otros beneficios marginales dejados de percibir retroactivamente desde la fecha de su despido e intereses legales correspondientes.

2. Restituir en su posición de "croupier" regular al querellante.

^{75/} Ley 130, Artículo 2, Sección (10)

^{76/} Ley 130, Artículo 2, Sección (3)

3. Incluir en el expediente de personal del que-
rellante una copia de la presente Decisión y Orden.

4. Informar al Presidente de la Junta dentro de
los diez (10) días siguientes a la notificación, las provi-
dencias necesarias para cumplir lo aquí ordenado.

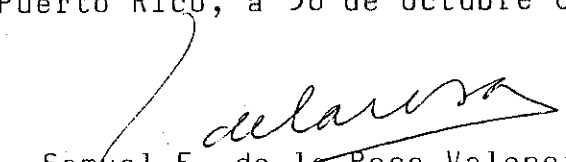
II. La Asociación de Empleados de Casino, sus agentes,
oficiales, sucesores o cesionarios deberán:

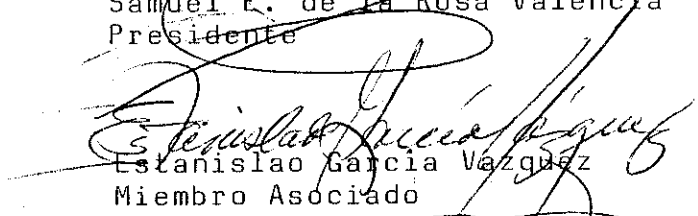
1. Pagar al señor Jorge Estolt Alvarez una porción
correspondiente a un 60% de los salarios y otros beneficios
marginales dejados de percibir retroactivamente desde la
fecha de su despido e intereses legales correspondientes.

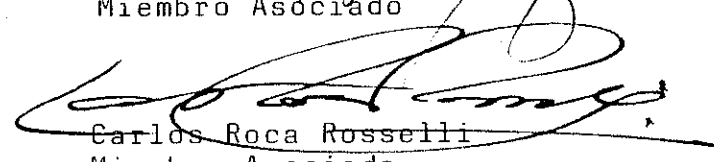
2. Informar al Presidente de la Junta, dentro de
los diez (10) días siguientes a la notificación con las pro-
videncias tomadas para cumplir lo aquí ordenado.

Tal y como se dispone en el Artículo 2, Sección 10 del
Reglamento 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 a la Sección
9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado
de la Junta, podrá radicar una Exposición escrita, por quintu-
plicado, presentando excepciones a este Informe, o a cualquier
parte del expediente o procedimiento incluyendo sobre todas
las mociones y objeciones sobre las cuales basara el objetante
sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original
y cuatro copias de un alegato sosteniendo la misma. Inmedia-
tamente 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 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 desea 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 30 de octubre de 1987.


Samuel E. de la Rosa Valencia
Presidente


Estanislao Garcia Vazquez
Miembro Asociado

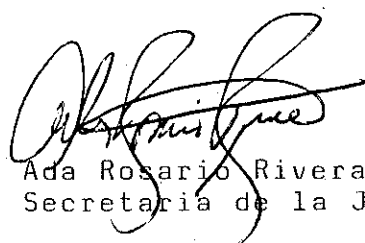

Carlos Roca Rosselli
Miembro Asociado

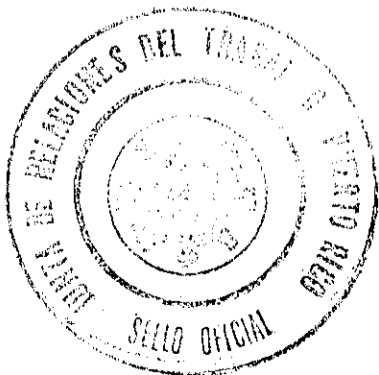
NOTIFICACION

CERTIFICAMOS: Haber enviado copia del presente Proyecto de Decisión y Orden por correo a:

1. Lic. Jaime E. Cruz Alvarez
Condominio Midtown
Oficina 201
Avenida Muñoz Rivera 421
Hato Rey, Puerto Rico 00918
2. Lic. María M. Soto
22 Yardley Place/Mc Leary Ave.
Suite 200
Ocean Park
Santurce, Puerto Rico 00911
3. Sr. Jorge Estolt Alvarez
Camelia W-K 18
Ext. Los Angeles, Isla Verde
Carolina, Puerto Rico 00630
4. Lic. Juan A. Navarro
Abogado de la División Legal
Junta (a la mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de octubre de 1987.


Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
APARTADO 4048
SAN JUAN, PUERTO RICO 00905

(TEL: 721-0060)

EN EL CASO DE:

SANDS CASINO Y/O CONDADO
HOLIDAY INN

-y-

JORGE ESTOLT ALVAREZ

CASO NUM. CA-7000

ASOCIACION DE EMPLEADOS DE
CASINO DE PUERTO RICO

-y-

JORGE ESTOLT ALVAREZ

CASO NUM. CA-7110
D-88-1098

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos Bayrón
Lcda. Karen M. Loyola Peralta
Lcdo. Ernesto Lebron Gonzalez
Oficiales Examinadores

Comparecencias:

Lcdo. José A. Añeses Peña
Lcdo. Jaime E. Cruz Alvarez
Por la Unión

Lcda. María M. Soto
Por el Patrono

Lcdo. Juan A. Navarro
Por la Unión

DECISION Y ORDEN

El 30 de octubre de 1987 la Junta emitió un Proyecto de Decisión y Orden en el caso de epígrafe debido a que los Oficiales Examinadores que presidieron las audiencias que se celebraron en este caso renunciaron a sus respectivos cargos antes de emitirse el Informe correspondiente.^{1/} En el Proyecto de Decisión y Orden que se emitió, la Junta concluyó, que tanto el patrono como la unión, partes co-querelladas en este caso, incurrieron en las prácticas ilícitas que se les imputaba.

1/ Por Resolución del 28 de octubre de 1986 habíamos delegado en el Presidente la designación de un Oficial Examinador que preparara un Informe. No obstante, optamos luego por emitir el Proyecto de Decisión y Orden.

Al patrono se le imputó haber despedido sin justa causa al señor Jorge Estolt Alvarez, incurriendo con dicha conducta en una violación de las disposiciones del artículo 8-1(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. A la unión se le imputó haber faltado a su deber de justa representación al no tramitar debidamente la queja^{2/} en relación con el despido del señor Estolt, hecho acontecido el 23 de abril de 1983, lo cual constituye una violación al artículo 8-2(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

En el Proyecto de Decisión y Orden se les indicó a las partes que podrían radicar Excepciones al mismo dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que fuese emitido. Todas las partes radicaron Excepciones a dicho Proyecto.

A base de las Excepciones presentadas por las partes, conjuntamente con las Conclusiones de Hechos y de Derecho formuladas en el Proyecto de Decisión y Orden, esta Junta adopta el Proyecto de Decisión y Orden, con las siguientes modificaciones, como nuestra Decisión y Orden en el caso de epígrafe:

PRIMERO: En cuanto a la determinación sobre el "status" del empleado, esta Junta concluyó que el querellante era, a la fecha de su despido, un empleado regular. Luego de haberse re-examinado los hechos, conjuntamente con el convenio colectivo, la Junta se reafirma en que dicho empleado, a la fecha de su despido tenía un "status" regular pero por fundamentos distintos a los que fueron utilizados en nuestro Proyecto de Decisión y Orden. Veamos:

Surge del expediente que dicho empleado comenzó a trabajar con el patrono co-querellado el 21 de agosto de 1982, en calidad de "croupier" probatorio por un período de cuatro y medio (4 1/2) meses.^{3/} El 15 de octubre de ese mismo año fue

2/ T.O., págs. 15-17, 34, 45-47

3/ Exhibit 2, Junta

cesanteado por "causas ajenas a la voluntad del patrono".^{4/} A éste se le llamó nuevamente a trabajar (re-call) el 15 de noviembre de 1982. Surge de la prueba presentada que para dicho "re-call" no se firmó un nuevo contrato de período probatorio ni se firmó contrato alguno de tiempo determinado. Concluimos, por tanto, que conforme a las disposiciones de La Ley núm. 16 del 21 de mayo de 1982, específicamente la sección 185 h, 29 LPRA 185(h), no se perfeccionó un contrato probatorio de trabajo por lo que el empleado fue contratado como empleado regular y gozaba de tal status al momento de su despido.

SEGUNDO: Hemos reconocido que el convenio colectivo es la ley entre las partes, mas éste no puede ir en abierta contravención a la ley ni a la política pública que ésta pretende vindicar. Por lo que habiendo ratificado nuestra conclusión en lo concerniente a que el querellante era empleado regular, éste estaba protegido por la Ley y por las disposiciones del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos en este caso, que exigen que el despido fuera hecho con justa causa. Las razones esgrimidas por la parte co-querellada, Sands Casino y/o Condado Holiday Inn no satisfacen el parámetro de "Justa Causa" contenido en el susodicho Convenio Colectivo.^{5/}

A base de estas consideraciones reafirmamos nuestra orden de reposición del empleado y de incluir una copia de esta Decisión y Orden en el expediente personal del querellante y emitimos las siguientes modificaciones al remedio a concederse:

1. a) El patrono responderá en un 100% de los salarios que el querellante dejó de devengar desde la fecha de su despido acontecido el 23 de abril de 1983 hasta el 30 de abril de dicho año, esto es, siete (7) días después, término durante el cual debió haberse iniciado el trámite del procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.^{6/}

4/ Exhibit 3, Junta

5/ Véase Proyecto de Decisión y Orden, págs. 15-18

6/ Exhibit Núm. 1 Conjunto, Artículo XII, Sección B.


1.- b) Tomando en consideración que ambas querelladas realizaron una gestión que mitigó el impacto adverso del despido en el querellante, distribuiremos en partes iguales (50% y 50%) la responsabilidad por la paga atrasada y beneficios marginales dejados de devengar, desde el 1 de mayo de 1983 hasta la fecha de la reposición. Disponiéndose que la responsabilidad de la unión cesará en el momento en que afirmativamente exprese que acata la Decisión y Orden, si se hace con anterioridad a la reposición por parte del patrono. Desde ese momento hasta que efectivamente realice el pago se aplicarán los intereses legales. En tal situación, el patrono será entonces responsable por la totalidad de la paga atrasada desde el momento en que la unión indique que dará cumplimiento a la Orden, hasta que realice la reposición, con los intereses legales correspondientes.

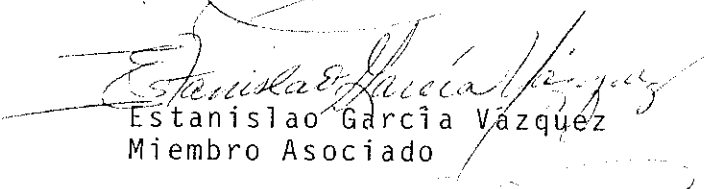
Ambas partes deberán pagar los intereses correspondientes a la suma de salarios atrasados que se le han adjudicado en la presente Decisión y Orden.

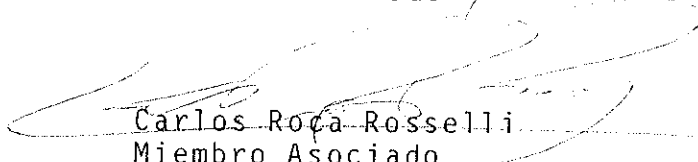
2.- Los querellados deberán fijar inmediatamente en sitios visibles a sus empleados y a los unionados, copias del aviso que se une y se hace formar parte de esta Decisión y Orden, por un período de treinta (30) días desde la fecha de su fijación.

3.- Informar a la Junta dentro de los 15 días siguientes a la notificación, las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de marzo de 1988.


Samuel E. de la Rosa Valencia
Presidente


Estanislao García Vázquez
Miembro Asociado

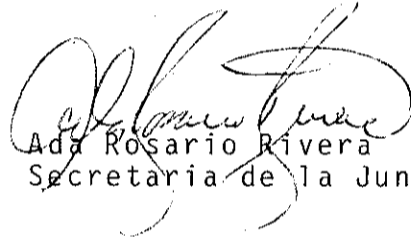

Carlos Roca Rosselli
Miembro Asociado

NOTIFICACION

CERTIFICAMOS: Haber enviado copia de la presente Decisión
y Orden por correo ordinario a:

- 1.- Lcdo. Jaime E. Cruz Alvarez
Condominio Midtown, Oficina 201
Ave. Muñoz Rivera 421
Hato Rey, Puerto Rico 00918
- 2.- Lcda. María M. Soto
22 Yardley Place/McLeary Ave.
Suite 200
Ocean Park
Santurce, Puerto Rico 00911
- 3.- Sr. Jorge Estolt Alvarez
Camelia W-K 18
Ext. Los Angeles, Isla Verde
Carolina, Puerto Rico 00630
- 4.- Lcdo. Juan A. Navarro
Abogado-División Legal
Junta (a la mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de abril de 1988.


Ada Rosario Rivera
Secretaria de la Junta

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y a los fines de efectuar la política pública expresada por la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOSOTROS, Sands Casino y/o Condado Holiday Inn, sus agentes, sucesores y cesionarios, notificamos a todos nuestros empleados que:

1.- Repondremos al señor Jorge Estolt Alvarez en su antiguo puesto de "Croupier Regular".

2.- Compensaremos el 100% de los salarios que el señor Jorge Estolt Alvarez dejara de devengar desde la fecha de su despido acontecido el 23 de abril de 1983 hasta el 30 de abril de ese mismo año, con los intereses legales correspondientes.

3.- Compensaremos, en adición, una porción correspondiente al 50% de los haberes dejados de devengar entre el 1ro de mayo de 1983 hasta la fecha de la reposición del empleado, con los intereses legales correspondientes.

SANDS CASINO Y/O CONDADO
HOLIDAY INN

Por:

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.

AVISO A TODOS NUESTROS UNIONADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y a los fines de efectuar la política pública expresada por la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico, sus agentes, sucesores o cesionarios, notifican a su matrícula que:

Pagaremos al señor Jorge Estolt Alvarez la cantidad correspondiente al 50% de los salarios que éste dejara de devengar por su despido, computados desde el 1 de mayo de 1983, hasta su reposición, con los intereses legales correspondientes.

ASOCIACION DE EMPLEADOS
DE CASINO DE PUERTO RICO

Por:

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.