

MANILA HOTEL COMPANY, RECURRENTE, CONTRA COURT OF INDUSTRIAL RELATION AND THE MANILA HOTEL EMPLOYEES' ASSOCIATION, RECURRIDOS.

G.R. No. L-1557. January 29, 1948

Ponente: BRIONES, J.

Read online (full-text search, related cases, audio case brief): <https://batas.org/library/14a10b79e10b/>

BRIONES, J.:

La recurrente Manila Hotel Company, corporación gubernamental organizada para el negocio de hotel, interpone el presente escrito de certiorari para recabar de nosotros la revocación de una decisión de la Corte de Relaciones Industriales en que se le ordena a dicha corporación que reponga inmediatamente al empleado Francisco David en su antiguo puesto o en cualquier otro de igual categoría, con el mismo sueldo que recibía el 1.º de Diciembre, 1946.

David es un antiguo empleado del Manila Hotel; se alega que lleva más de 14 años de servicio. De sus cualidades personales y del concepto y estima que le tienen sus compañeros puede dar idea la circunstancia de que antes de la guerra era el presidente de la Asociación de Empleados del Manila Hotel, cargo que al parecer siguió desempeñando después de la liberación, y parece ser también uno de los líderes más inteligentes y más activos de su unión obrera — es decir, la unión de empleados y obreros de hotel.

Antes de la guerra sus relaciones con la gerencia del Manila Hotel no eran siempre amistosas y cordiales. Tuvo con la gerencia varios conflictos que no es necesario detallar para la resolución de este asunto. No es descaminado pensar que sus actividades y su celo como líder obrero tuvieron bastante que ver con tales conflictos y dificultades. Así, por lo menos, se reconoce en la decisión apelada. Algunas disputas se suscitaron entre la gerencia del Manila Hotel y sus empleados, las cuales se plantearon ante la Corte de Relaciones Industriales mediante el expediente No. 476. Una de estas disputas se refería a la destitución de Francisco David por mala conducta. Como quiera que la Corte de Relaciones Industriales dejó de existir durante la ocupación japonesa, la consideración de dicho expediente quedó naturalmente suspendida.

Después de la liberación se reconstituyó el expediente y siguióse su tramitación ante el Hon. Vicente de la Cruz, de la Corte de Relaciones Industriales, quien dictó su decisión el 26 de Febrero, 1947, confirmando, entre otras conclusiones, la destitución de Francisco David. Se pidió, sin embargo, la reconsideración de esta decisión con respecto a David, y el mismo Juez Sr. De la Cruz estimó favorablemente la reconsideración solicitada y decretó la inmediata reposición de David por el fundamento de que su prolongada suspensión ya era suficiente castigo y de que las faltas imputadas al mismo después de la liberación no sólo carecían de base sino que eran fútiles e inimportantes. Esta decisión enmendatoria fué posteriormente confirmada por la Corte de Relaciones Industriales en pleno. De ahí el presente recurso de certiorari interpuesto por el Manila Hotel.

Puede decirse que en este asunto no se discute prácticamente ninguna cuestión fundamental de derecho. Parece que ambas partes reconocen y admiten la certeza de las siguientes proposiciones, a saber; (a) que el derecho del patrono o principal de escoger o destituir libremente a sus empleados y obreros es básicamente susceptible de ser

reglamentado por el Estado en el ejercicio del supremo poder de policía; (b) que si bien es cierto que un patrono o principal no puede ser compelido legalmente a continuar empleando a una persona que es culpable de mala conducta hacia dicho principal y cuya continuación en el servicio de este último resulta perjudicial a sus intereses, pues la ley, al proteger los derechos del obrero, no autoriza la opresión ni la destrucción del principal, es, sin embargo, también cierto que hay casos en que la destitución o suspensión de un empleado resulta caprichosa, o injustificada, o de otro modo ilegal, en cuyo caso el obrero debe ser protegido por el Estado mediante la agencia o instrumento que tenga para ello que en nuestro caso es la Corte de Relaciones Industriales (Leyes del Commonwealth Nos. 103 y 218; Manila Trading Co. vs. Zulueta and Philippine Labor Union, 40 Off. Gaz., Supplement No. 10, pp. 183, 184, 185).

La cuestión que plantea ante Nos la recurrente es más bien una de hecho, a saber: ¿justifican los hechos probados en autos la decisión de la Corte de Relaciones Industriales, revocando la destitución decretada por la recurrente y ordenando la reposición del empleado destituido? La recurrente dice que no; que su acción expulsando a Francisco David se ejecutó en el curso normal de los negocios, para eliminar a un elemento subversivo y perjudicial a sus intereses. Por otro lado, la Corte de Relaciones Industriales dice que admitiendo que la conducta del empleado David antes de la guerra justificaba una acción disciplinaria en contra suya, su prolongada suspensión o cese ya es un adecuado castigo; y con respecto a los supuestos actos de mala conducta ocurridos después de la liberación la Corte inferior establece y concluye que no se han probado suficientemente para justificar una completa separación del servicio. Uno de los cargos, por ejemplo, contra David después de la liberación es el haber usado un "jeep" de la recurrente sin la debida autorización, pero la Corte dice que David no fué más que pasajero, que el verdadero responsable fué otro. Respecto del otro cargo, esto es, que David dispuso sin autorización de unas latas de conserva, la Corte de Relaciones Industriales lo justifica, pues se trataba de alimentos ya podridos y malolientes. Insinúase en la decisión apelada que ha habido algo de pasión y prejuicio contra David por sus actividades unionistas.

La Corte a quo arribó a todas estas conclusiones después de haber celebrado audiencias en que oyó a los testigos de una y otra parte. Después de revisar los autos no hemos hallado ningún motivo para alterar o revocar tales conclusiones, formadas por el tribunal inferior con mejores elementos e ingredientes que nosotros para enjuiciar los hechos. Solamente nos sentiríamos autorizados a sustituir nuestro juicio al de la Corte de Relaciones Industriales en un caso evidentísimo de abuso o de ausencia evidentísima de pruebas que apoyaran la sentencia objeto de alzada. No es éste el caso.

En méritos de lo expuesto, se desestima el recurso, con las costas a cargo de la recurrente. Así se ordena.

Parás, Perfecto, Hilado, y Tuason, MM., están conformes.

ABOUT BATAS.ORG

Study smarter at BATAS.org

The Philippine bar review and law-school companion built around how your brain actually remembers.

The complete Philippine law library - free for everyone.

More than 100,000 Supreme Court decisions, Republic Acts, and executive issuances - full-text searchable, browsable by category and year, and always free. No paywall, no login. This PDF came from it.

Audio case-brief lectures.

Any decision becomes a podcast-style lecture - facts, issues, ruling, and doctrine - with read-along highlighting and a hands-free presentation mode. Study while commuting, working out, or resting your eyes.

Bar review built on the science of memory.

Complete, sequenced courses for all eight bar subjects, narrated like podcasts and reinforced with retrieval practice and spaced review - the study techniques with the strongest evidence behind them.

The full law-school curriculum.

One subscription unlocks the entire J.D. curriculum - every subject, every lesson, with your progress tracked down to the paragraph so you can pick up exactly where you left off, on any device.

Mock exams that tell you where you stand.

Timed multiple-choice exams graded instantly, with per-subject score breakdowns and focus suggestions that point you at your weakest topics first.

A study planner that keeps you on pace.

Set your schedule and BATAS tells you every day whether you are on track for bar day - and exactly which lesson to take next.

Start free at <https://batas.org>

The law library is free forever - and your first lesson is one click away.

The text of this document is an official public record and remains in the public domain. Formatting, presentation, and compilation © 2026 batas.org.

Downloaded free from the batas.org Law Library. Share it freely - the library is free for every law student, bar reviewee, and practitioner.