

PUERTO RICAN AMERICAN SUGAR REFINERY CO., INC.,
 CENTRAL MERCEDITA, INC. e INSULAR LABOR ASSO-
 CIATION, LOCAL NUM. 1280, INTERNATIONAL UNION
 OF ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS,
 AFL-CIO, Decisión Núm. 322, Caso Núm. CA-2731.
 Resuelto en 20 de junio de 1963.

Lic. Alberto Torruellas, por el Patrono.

Lics. José O. Grau y José F. Rodríguez Rivera, por la
 Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador.

DECISION Y ORDEN

El 4 de junio de 1963 el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, rindió su Informe en el caso del epígrafe. El Oficial Examinador concluyó que la querrellada Puerto Rican American Sugar Refinery Co., Inc., Central Mercedita, Inc., violó la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 61 y ss. al negarse a despedir dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas, en violación del convenio colectivo vigente, a un grupo de veinticinco trabajadores, que no estaban al día en el pago de sus cuotas gremiales, a pesar de ser requerido por la unión del epígrafe.

El Oficial Examinador concluyó, además, que la alegación contenida en la querrela al efecto de que el patrono incurrió en otra violación de Ley al no reunirse en el Comité de Quejas y Agravios, no fue probada por la División Legal de esta Agencia.

A base de las susodichas conclusiones, el Oficial Examinador recomendó que se expidiera la orden apropiada para remediar la práctica ilícita de trabajo cometida. Ninguna de las partes radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha revisado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente las confirma. La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, que se hace formar parte de esta Decisión y Orden, así como el expediente completo del caso y, por la presente adopta las conclusiones de hecho y derecho y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario para remediar las prácticas ilícitas cometidas, con las siguientes enmiendas.

Concluye el Oficial Examinador que las partes habían sustituido el método formal creado por el contrato [de reuniones del Comité de Quejas y Agravios] por una serie de reuniones informales que se celebran casi a diario [entre el señor Arroyo, Presidente de la Unión, y el señor Goyco, Encargado de las Relaciones Obrero-Patronales en el negocio del patrono.]

1 / Exhibits Q-5, 7, 13, 15, 16, 21 y 22; J-5 y 6.

En consecuencia, estima el Oficial Examinador "que el patrono cumplió sustancialmente con su obligación de discutir las quejas y controversias que surgieran con respecto a la interpretación del contrato."

El Oficial Examinador en las páginas 8 y 9 de su Informe concluye, además, que la alegación en la querrela al efecto de que el patrono incurrió en otra violación de la Ley al negarse a reunir en el Comité de Quejas y Agravios carece de base. Aunque el Oficial Examinador no hace una recomendación específica en cuanto a esta alegación, presumimos, sobre la base de su conclusión, que su recomendación es que se desestime esta parte de la querrela.

Si bien es verdad que las partes se reunían casi a diario para discutir asuntos gremiales, consideramos que tales reuniones informales no constituirían una sustitución de "el método formal" que habían acordado contractualmente. De hecho, a pesar de estas reuniones diarias, la unión escribió varias cartas al patrono solicitando que se reunieran según disponía el convenio, y el patrono contestaba estas cartas sin dar indicación alguna de que se hubiese modificado el convenio en lo referente a las reuniones.

Hemos revisado el récord y el expediente completo del caso y encontramos que hay prueba suficiente para concluir que de hecho el patrono evadió reunirse con el Comité de Quejas y Agravios, como lo estipula el convenio colectivo, para discutir con los representantes de la unión querellante la solicitud de suspensión de ciertos empleados que no estaban al día en el pago de sus cuotas gremiales.

Debemos insistir en que las partes signatarias de un convenio lo respeten y lo cumplan. Cuando sea necesario enmendarlo, las partes pueden hacerlo, pero la enmienda deberá hacerse por escrito.

De permitir que acuerdos verbales o informales sustituyan los acuerdos escritos, estaríamos abriendo la puerta a que se modifiquen las cláusulas expresas de un convenio colectivo por acuerdos verbales o informales.

A base de estos hechos concluimos, que el patrono al evadir reunirse en el Comité de Quejas y Agravios para discutir las solicitudes de suspensión de personal, por no estar al día en el pago de sus cuotas, violó el Artículo 8(1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

A base de todo lo anteriormente expuesto enmendamos la orden recomendada para que lea de la manera siguiente:

ORDEN

Se ordena a la Puerto Rican American Sugar Refinery

Co., Inc. y Central Mercedita, Inc., sus sucesores y cesionarios a:

1.- Cesar y desistir de :

(a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tienen firmado o que firmen con la Insular Labor Association, Local núm. 1280, International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO, o con cualquier otra organización obrera de sus empleados.

(b) Rehusar despedir dentro del plazo estipulado en el convenio a aquellos empleados que no estén al día en el pago de sus cuotas y que sea requerido para ello por la unión contratante.

(c) Evadir reunirse en el Comité de Quejas y Agravios a requerimiento de la unión contratante para discutir quejas y agravios que surjan con motivo de la tenencia de empleo de los trabajadores, o la interpretación o aplicación de los términos del convenio colectivo.

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

(a) Despedir, dentro de un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas de ser requerido para ello por la unión querellante, a todos los empleados cubiertos por el convenio colectivo vigente que no estén al día en el pago de sus cuotas regulares o de iniciación con dicha organización obrera.

(b) Reunirse, a requerimiento de la unión querellante, en el seno del Comité de Quejas y Agravios para discutir las quejas de sus trabajadores que la unión querellante tenga en relación con la tenencia de empleo, o cualquier otra disputa obrera que surja con motivo de la interpretación o aplicación de los términos del convenio colectivo.

(c) Enviar por correo certificado a la Insular Labor Association, Local núm. 1280, International of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO y fijar inmediatamente en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijado por un período no menor de sesenta (60) días copias del "Aviso a Todos los Empleados" que se adhiere a este Informe.

(d) Notificar al Presidente de la Junta de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Orden, qué providencias ha tomado para cumplir con lo ordenado.

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 de la Ley de

Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, el Patrono y sus agentes, incluyendo mayordomos, capataces, y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión:

(a) En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que firmemos con la Insular Labor Association, Local núm. 1280, International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO, o con cualquier otra organización obrera de sus empleados.

(b) En manera alguna rehusaremos despedir dentro del plazo estipulado en el convenio a aquellos empleados que no estén al día en el pago de sus cuotas y que sea requerido para ello por la unión contratante.

(c) En manera alguna evadiremos reunirnos en el Comité de Quejas y Agravios a requerimiento de la unión contratante para discutir quejas y agravios que surjan con motivo de la tenencia de empleo de los trabajadores, o la interpretación o aplicación de los términos del convenio colectivo.

(d) Despediremos, dentro de un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas de ser requerido para ello por la unión querellante, a todos los empleados cubiertos por el convenio colectivo vigente que no estén al día en el pago de sus cuotas regulares o de iniciación con dicha organización obrera.

(e) Nos reuniremos, a requerimiento de la unión querellante, en el seno del Comité de Quejas y Agravios para discutir las quejas de sus trabajadores que la unión querellante tenga en relación con la tenencia de empleo, o cualquier otra disputa obrera que surja con motivo de la interpretación o aplicación de los términos del convenio colectivo.

PATRONOS:

Puerto Rican American Sugar Refinery CO., INC., Central Mercedita, INC.,

Por:.....
Representante Titulo

Fecha:.....

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un periodo no menor de sesenta (60) días consecutivos (y hasta por lo menos treinta (30) días después de comenzada la próxima zafra) y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia en el caso del epígrafe compareció la parte querellada por conducto del Lic. Alberto Torruellas. La División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, compareció por conduc-

to del Lic. José O. Grau y José F. Rodríguez Rivera. Prestaron testimonio oral durante la audiencia los señores Wadelmiro Arroyo y Pedro G. Goyco. Ambas partes ofrecieron abundante prueba documental en apoyo de sus respectivas alegaciones.

A base de la evidencia aportada durante la audiencia celebrada el suscribiente hace las siguientes

Conclusiones de Hecho

I. El Patrono:

La Puerto Rican American Sugar Refinery Co., Inc., Central Mercedita, Inc. son patronos dentro del significado de la Ley.

II. La Organización Obrera:

La Insular Labor Association, Local núm. 1230, International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado de la Ley.

III. Las Cuestiones Legales Planteadas Durante la Audiencia:

Al iniciarse la audiencia el patrono querellado, por conducto de su representante legal, sometió a la consideración del Oficial Examinador un plantamiento de derecho consistente en una solicitud para que se desestimara la querrela radicada por los abogados de la Junta.

La solicitud de desestimación estaba fundada en la alegación de que los hechos contenidos en la querrela constituyen, a lo sumo, prácticas ilícitas de trabajo cubiertas por la Ley Nacional de Relaciones Obrero Patronales (Ley Taft-Hartley). En consecuencia sostiene el patrono-la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico carece de jurisdicción y facultad en derecho para entender en las prácticas ilícitas imputadas, por razón de que el único organismo con poder suficiente para remediar tales actividades lo es la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. En apoyo de su argumentación, el patrono querellado invocó la doctrina establecida tanto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en Junta de Relaciones del Trabajo v. I.L.A., 73 DPR 616; como la jurisprudencia federal en NLRB v. Sands Mfg. Co., 4 LRRM 530..

El Oficial Examinador resolvió durante el curso de la audiencia que no procedía en derecho el acceder a la solicitud de desestimación planteada por la parte patronal. En primer lugar, sostuvimos que era nuestro ineludible deber en esta etapa de los procedimientos el aceptar la veracidad de las alegacio-

nes contenidas en la querella. Una vez sentada esa premisa, el suscribiente concluyó que los fundamentos expuesto por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso de Charles Dowd Box v. Courtney, 368 U.S. 502, eran válidos y tenían el efecto de derrotar la argumentación de la parte querellada. Tanto el caso de Dowd supra, como el de Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. I.L.A., supra. analizados conjuntamente, reconocen con toda claridad la facultad de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para atender en aquellos casos en que se alega que un patrono o una organización obrera ha violado los términos de un convenio colectivo de trabajo. En la hipótesis de que la evidencia revelara que en realidad lo que ha ocurrido es una negativa a negociar colectivamente por parte del patrono querellado, nuestra conclusión sería diferente. Pero, tratándose de una moción para desestimar la querella, planteada con anterioridad al desfile de la prueba, resulta claro que tal moción no debía prosperar.

IV. Los Hechos:

La evidencia aportada durante la audiencia revela que la querellante fue certificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo como la representante exclusiva de los empleados utilizados por la querellada en la unidad apropiada de negociación colectiva. Honrando dicha certificación, la unión querellante y el patrono querellado sostuvieron negociaciones que culminaron en la firma de un convenio colectivo de trabajo el 9 de mayo de 1961. De acuerdo con sus propias disposiciones, el contrato estaría vigente hasta el 31 de julio de 1963.

Fue condición expresa del contrato que la Compañía dedujera de los jornales de cada uno de los empleados cubiertos por el convenio las cuotas semanales y de iniciación que dichos empleados adeudaran a la unión, en su carácter de miembro de la misma. Esta obligación estaba supeditada al recibo por el patrono de las respectivas autorizaciones de cada uno de los trabajadores afectados, de la necesaria autorización para el descuento de cuotas. La compañía, además, asumió la obligación de entregar a la unión un cheque conteniendo el importe de la suma descontada a los trabajadores dentro de un plazo que no debía exceder de cinco días laborables después del día de pago o de la fecha del descuento de las cuotas. Por su parte, la unión se comprometió a cumplir con las leyes y reglamentos de rigor, incluyendo la garantía de que el Tesorero de la Organización Obrera estuviera cubierto por una fianza para responder de la adecuada custodia de los dineros de los trabajadores. El patrono también

asumió la obligación de entregar a la unión unalista conteniendo los nombres de los trabajadores a quienes se les hacía el descuento de cuotas para la unión.

El 28 de febrero de 1962 la unión se dirigió por carta al patrono en relación con una controversia que había surgido con respecto a la interpretación de las disposiciones contractuales que reglamentaban el descuento de cuotas a los trabajadores y su posterior remisión a la organización obrera. En su comunicación, la unión notificaba al patrono querellado que las disposiciones del convenio eran aplicables a todos los empleados de las empresas querelladas. A renglón seguido se insertaban en la carta los nombres de setenta y dos (72) trabajadores que aún no habían firmado las necesarias autorizaciones para que el patrono procediera a hacer el descuento de cuotas. En consecuencia, la organización obrera exigía del patrono que éste realizara una investigación para determinar el número exacto de trabajadores que no habían consentido al descuento y luego el patrono les hiciera una advertencia indicándoles que venían obligados a firmar las autorizaciones de descuento de cuotas.

El 30 de abril de 1962 el patrono contestó el requerimiento de la unión. En su carta la querellada hace un desglose de los setenta y dos (72) trabajadores incluídos en la comunicación original a fin de colocar los nombres de estos trabajadores en tres grupos diferentes. El primero de esos grupos está compuesto por veinticinco empleados que el patrono expresamente admite que han radicado las autorizaciones necesarias para proceder al correspondiente descuento de cuotas.

El segundo de los grupos está compuesto por nueve personas que el patrono alega son empleados de supervisión y, en razón de ello, no vienen obligados a consentir al descuento de cuotas interesado.

Un tercer grupo, compuesto por diez trabajadores, no eran empleados del patrono según los récords de éste.

Por último, el patrono notificó* que numerosos empleados que no habían firmado la autorización para el descuento de cuotas alegaban que habían pagado el importe de sus cuotas mensuales y sus derechos de afiliación directamente a los oficiales de la unión. Termina la comunicación del patrono requiriendo de la unión el envío de una lista de los obreros que se encontraran en este último caso a fin de realizar un análisis completo de cada caso en particular.

En el interín, el presidente de la unión querellante y el representante del patrono querellado habían participado de una serie de reuniones de carácter

*Debe decir: el patrono notificó a la unión que....

informal. En verdad, el Comité de Quejas y Agravios creado por el convenio se reunía formalmente en contadas ocasiones porque el líder de los trabajadores acostumbraba visitar casi a diario todas las oficinas del encargado de relaciones obrero-patronales del patrono y discutir con éste todas las discrepancias o controversias que hubiesen surgido en relación con la administración del convenio colectivo.

Finalmente, el 14 de junio de 1962 la unión se dirigió por escrito al patrono requiriéndole que suspendiera inmediatamente de sus empleos a veinticuatro trabajadores, alegando que éstos no se mantenían al día en el pago de sus cuotas regulares y de iniciación a la Organización Obrera. La unión requirió del patrono que procediera a despedir a dichos trabajadores dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas. La solicitud de la unión estaba fundada en las disposiciones contenidas en el Artículo II del convenio colectivo. Dicho Artículo, en su parte pertinente, provee que "el patrono se obliga a despedir a cualquier trabajador, previa solicitud escrita de la unión, que no se mantenga al día en el pago de sus cuotas regulares y de iniciación dentro de las cuarenta y ocho horas de recibir el aviso de la unión".

La respuesta del patrono no se hizo esperar. El 18 de junio de 1962 la querrela notificó por carta al presidente de la unión que, toda vez que los trabajadores a los cuales se hacía referencia en la comunicación de la organización obrera trabajaban en turnos alternados de día y de noche, se les estaba notificando sobre la solicitud de la unión. En el último párrafo de la carta el patrono indicaba a la unión que su representante había hablado con algunos de los trabajadores que no estaban al día en el pago de sus cuotas y que éstos le habían informado que procederían a cumplir con sus obligaciones. El patrono no despidió a los trabajadores concernidos, tal como lo había requerido la unión.

El 25 de junio de 1962 el patrono contestó otra carta de la unión, fechada el día 21 del mismo mes, en la cual ésta solicitaba que se reuniera el Comité de Quejas y Agravios creado por el contrato. El patrono manifestaba a la unión que no podía aceptar la fecha sugerida para llevar a cabo la reunión y le indicaba la conveniencia de que el presidente de la organización obrera se reuniera con un funcionario de las empresas querrelladas para fijar una fecha satisfactoria para ambas partes en controversia.

El 16 de julio de 1962 el patrono se dirigió nuevamente a la unión, en contestación a cartas que ésta le había remitido el 29 y 30 de junio de 1962. Hizo referencia a dos asuntos de impotencia que le habían sido planteados por la organización obrera. El primero de ellos se contrae a la solicitud de

suspensión de los trabajadores que no estaban al día en el pago de sus cuotas. Nuevamente la querellada reitera su posición al efecto de que los obreros concernidos se habían comprometido a ponerse al día en su deuda con la organización obrera. No obstante, la querellada no indica qué acción-si alguna-ha tomado para cumplir con sus obligaciones bajo el contrato. En su carta, además, el patrono rechaza enfáticamente la alegación de la unión al efecto de que se ha negado a concurrir a una reunión del Comité de Quejas y Agravios. Se excusa al mismo tiempo en el hecho de que ambas partes no se han puesto de acuerdo aún sobre la fecha de la reunión.

El 20 de julio de 1962 el patrono escribió nuevamente a la unión. Le informa que el siguiente lunes, en ocasión de una reunión que habrán de celebrar las partes para negociar un convenio colectivo cubriendo a otro grupo de empleados, podrían acordar la fecha para la reunión del Comité de Quejas y Agravios. Durante los meses de agosto y septiembre de 1962 el presidente de la unión y el encargado de Relaciones Obrero-Patronales de las empresas querelladas se reunieron informalmente en más de una ocasión. Discutían los planteamientos que hacía el líder obrero y en algunas ocasiones el representante patronal prometía hacer las investigaciones de rigor. Sin embargo, el Comité de Quejas y Agravios no celebró reunión formal alguna.

El 13 de agosto de 1962 la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico expidió una querrela contra el patrono imputándole el haber violado sustancialmente los terminos del convenio colectivo suscrito el 9 de mayo de 1961. Las violaciones consistían en haberse negado a despedir de su empleo a aquellos trabajadores que no estaban al día en el pago de sus cuotas a la organización obrera y, en segundo lugar, en haberse negado a reunirse con la unión en el seno del Comité de Quejas y Agravios para resolver las disputas surgidas con respecto a la administración del convenio colectivo.

V. Las Alegadas Prácticas Ilícitas de Trabajo:

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en su Artículo 8, Inciso (f) declara que constituye una práctica ilícita de trabajo el que un patrono viole los términos de un convenio colectivo. Precisa, en consecuencia, examinar ahora los hechos provados durante la audiencia a la luz de la susodicha disposición de Ley para determinar si la conducta patronal está o no comprendida dentro de la

prohibición del estatuto.

En primer lugar, no hay duda alguna de que el patrono incurrió en la obligación contractual de despedir de su empleo a aquellos trabajadores incluidos en la unidad apropiada de negociación colectiva que no estuvieron al día en el pago de sus cuotas regulares y de iniciación a la organización obrera. El Apartado II* del obrero-patronal establece un plazo fijo para cumplir con la prestación. Ese período es el de cuarenta y ocho horas, luego de recibido el requerimiento formal de la organización obrera. El convenio no deja otra alternativa; o el trabajador concernido se mantiene al día en sus obligaciones económicas con la unión o pierde su trabajo al transcurrir cuarenta y ocho horas luego de la notificación de ese hecho al patrono.

La excusa que para el incumplimiento de sus obligaciones bajo el contrato ofreció el representante de la querellada durante la audiencia pública, no fue conveniente en manera alguna. Para justificar la omisión de despedir a los trabajadores tal como se lo exigía el contrato, el representante patronal implicó que no podía despedirse a los trabajadores dentro del plazo indicado porque la empresa se encontraba a mediados de la zafra y no era justo el que se procediera a su despido en aquel momento perjudicándose indirectamente a un total de cuatrocientos trabajadores que empleaba la fábrica. El argumento quizás tendría alguna validez en la mesa de las negociaciones colectivas que precedieron a la firma del contrato. Tal vez no fue justo el que el patrono asumiera tal obligación, pero una vez suscrito el convenio, el patrono no tenía otra alternativa que cumplirlo y cargar con las consecuencias de su actuación.

Los hechos expuestos indican a las claras que el patrono violó los términos del convenio colectivo al no despedir al grupo de trabajadores que no estaban al día en el pago de sus cuotas tal como se lo requirió la unión. La justificación que para ello tuvo la querellada no hace menos flagrante la violación. Los contratos se firman para cumplirse y su violación, desde luego, no puede estar amparada en el hecho de que los resultados del cumplimiento de las prestaciones podría acarrear injusticias para otras personas. Si permitiéramos que una de las partes en las relaciones obrero patronal determinara cuál de las cláusulas de un convenio colectivo debe ser cumplida, estaríamos haciendo un flaco servicio a la encomienda legislativo de instrumentar una Ley y promover la libre negociación colectiva como método para fomentar la producción. Concluimos, en consecuencia, que el patrono incurrió en una violación de la Ley.

A distinta conclusión tenemos que arribar necesariamente en lo que concierne a la alegada negativa de la querellada de reunirse con los representantes de la unión en el seno del Comité de Quejas y Agravios. La evidencia aportada durante la audiencia es clara al efecto de que las partes habían sustituido el método formal creado por el contrato por una serie de

*Debe decir: el Apartado II del convenio obrero-patronal...

reuniones informales que se celebraban casi a diario en las oficinas del encargado de relaciones obrero-patronales de la empresa. Toda vez que el patrono cumplió sustancialmente con su obligación de discutir las quejas y controversias que surgieran con respecto a la interpretación del contrato, es nuestro deber exonerarle de la imputación que a este respecto le hacen en la querrela los abogados de la Junta.

A base de las anteriores conclusiones de hecho, al suscribiente hace las siguientes

Conclusiones De Derecho

I.-El Patrono:

La Puerto Rican American Sugar Refinery Co., Inc., Central Mercedita, Inc. son patronos dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.-La Organización Obrera:

La Insular Labor Association, Local número 1280, Internacional Union of Electrical, Radio, and Machine Workers, AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado de la Ley.

III.-Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

Concluimos que las querelladas incurrieron en una práctica ilícita de trabajo al violar los términos del convenio colectivo que había sido suscrito con la unión el 9 de mayo de 1961. Dicha violación consistió en no despedir dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas, a partir del 14 de junio de 1962, a un grupo de veinticinco trabajadores, que no estaban al día en el pago de sus cuotas regulares y de iniciación a la organización obrera. Esta obligación contractual la había asumido el patrono a virtud de las disposiciones contenidas en el Apartado II del convenio colectivo suscrito.

Concluimos, además, que carece de base la alegación contenida en la querrela al efecto de que el patrono incurrió en otra violación de Ley al negarse a reunir el Comité de Quejas y Agravios.

RECOMENDACIONES

Habiendo concluida que los patronos querellados incurrieron en una violación de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el suscribiente recomienda a la Junta que se dicte una Orden determinando que los patronos querellados deberán:

1.-Cesar y desistir de:

En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tienen firmado o que firmen con la Insular Labor Association, Local número 1280,

visibles a los empleados por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos (y hasta por lo menos treinta (30) días después de comenzada la próxima zafra) y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

RESOLUCION

Vista la moción radicada por la querellada en el caso del epígrafe, en la que solicita se deje sin efecto la Decisión y Orden núm. D-322 hasta tanto se celebre una vista con el solo propósito de presentar en evidencia varios documentos que se acompañan con la referida moción y se le conceda un término adicional de cinco (5) días para fundamentar su posición mediante memorando,

SE RESUELVE

Aceptar como por la presente se aceptan en evidencia, y se ordena incorporarlos al record del caso los siguientes documentos:

1-Copia fotostática de un cargo contra el Patrono radicado ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo por Waldemiro Arroyo como Presidente de la Insular Labor Association, Local 1280 el 29 de abril de 1963 alegando violaciones al Artículo 8(a) (1) y (5) de la Ley Federal.

2-Copia fotostática de una carta del señor Raymond Compton, Director Regional de la Junta Nacional en Puerto Rico desestimando el cargo anterior.

3-Copias fotostáticas de una comunicación del señor Arnold Orman, General Counsel de la Junta Nacional en Washington, D.C. acusando recibo de la apelación interpuesta por el señor Arroyo a la desestimación de cargo por parte del Director Regional de fecha 12 de junio de 1963 y otra de fecha 28 de junio de 1963 confirmando la actuación del Director Regional.

Conceder, como por la presente concede, un término adicional de cinco (5) días para fundamentar su posición mediante memorando.

En cuanto a la solicitud de que se deje sin efecto la Decisión y Orden de la Junta en el caso del epígrafe y la celebración de una vista para presentar documentos, la misma, no ha lugar.

Lo acordó la Junta y lo firma el Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de julio de 1963.

Antonio J. Colorado
Presidente.

RESOLUCION

El 12 de julio de 1963, los patronos radicaron una moción en la que solicitaban que se dejara sin efecto nuestra Decisión y Orden en el caso del epígrafe; que se reabriera la audiencia a los fines de someter ciertos documentos y de permitirles radicar un memorando en apoyo a la moción.

El 18 de julio de 1963, la Junta resolvió aceptar los documentos ofrecidos e incorporarlos al historial del caso; conceder el plazo solicitado para radicar el memorando y denegar la solicitud para dejar sin efecto nuestra Decisión y Orden y la reapertura de la audiencia.

El 18 de julio de 1963, los patronos sometieron su memorando en apoyo de la moción radicada el 12 de julio de 1963. La contención de los patronos en el referido memorando es que nuestra Junta carece de jurisdicción en el caso del epígrafe porque se trata de negocios cuyas operaciones afectan el comercio interestatal dentro del significado de la Ley Taft-Hartley y, por ende, la cuestión planteada cae bajo de la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

La práctica ilícita que se alega cometieron los patronos y que la Junta encontró probada, decretando el remedio adecuado, es violación a los términos del convenio colectivo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto consistentemente que nuestra Junta tiene jurisdicción sobre violaciones de convenio aun en las empresas cuyas operaciones afectan el comercio interestatal. Dicha jurisdicción es concurrente con la de los tribunales federales, en virtud de lo resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso de Dowd Box v. Courtney, 368 U.S. 502.

Las Cámaras Legislativas de Puerto Rico han elevado los convenios colectivos a la categoría de instrumentos para promover la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado y los ha revestido interés público. La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico ha delegado en la Junta la reglamentación necesaria para lograr las normas públicas del estatuto, incluso la prevención de la práctica ilícita de violación de convenio.

A base de estos hechos

SE RESUELVE

Reafirmar, como por la presente se reafirma, nuestra Resolución del 18 de julio de 1963, rehusando dejar sin efecto nuestra Decisión y Orden

de fecha 20 de junio de 1963.

Ordenar, como por la presente ordena, a los patronos querellados a que den cumplimiento total a las disposiciones de la referida Orden.

Lo acordó la Junta y lo firma el Presidente.

En San Juan , Puerto Rico, a 4 de septiembre de 1963.

Antonio J. Colorado
Presidente.