

SUCESION ALBERTO R. FUENTES -Y- SIDICATO DE TRABAJA-
 DORES PACKINGHOUSE, AFL-CIO; Caso Núm. CA-3751
 Decisión Núm. D-511; Resuelto a 15 de enero de 1969.

Lcda. Marta Ramírez de Vera
 Por la Junta de Relaciones del Trabajo
 Bufete: Fiddler, González y Rodríguez
 Lcdo. Julio M. Rodríguez
 Por el Patrono
 Ante: Lcdo. Federico A. Cordero
 Oficial Examinador

DECISION Y ORDEN

El 7 de noviembre de 1968, el Oficial Examinador, Lic. Federico A. Cordero, rindió su Informe del caso del epígrafe, en el que concluyó que la querrellada incurrió en las prácticas ilícitas de trabajo descritas en los incisos (a) y (g) del Artículo 8 de la Ley.

La querrellada radicó excepciones al Informe. La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador, las excepciones de la querrela, así como el expediente completo del caso, y, por la presente, adopta las conclusiones de hecho y de derecho del Informe y hace suyas las recomendaciones del Oficial Examinador, con las modificaciones que más adelante se expresan. Es forzoso comentar, sin embargo, las decisiones anteriores emitidas por la Junta en relación con el inciso (g) del Artículo 8 de la Ley.

En el caso de Star Taxi Cabs, Inc., D-401 se imputaron al querrellado violaciones a los incisos (a) (c) y (g) de la Ley. Se concluyó, como cuestión de hecho, que el patrono querrellado había preparado una carta en la que hacía constar que los firmantes no autorizaban a ninguna unión, y en particular a la unión peticionaria en los procedimientos ante la Junta, a representarlos en sus relaciones con la empresa. El patrono llamó entonces a los conductores de taxi a su oficina y les pidió que firmaran el documento. Algunos conductores se negaron a firmar. El grupo firmante acompañó al patrono a las oficinas de la Junta para exponer ante un funcionario de ésta que no deseaban estar representados por la unión.

En relación con este incidente la Junta adoptó las conclusiones de derecho del Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez, quien expresó en su Informe:

"No se requiere inusitado esfuerzo para concluir que los hechos expuestos revelan que el patrono querrellado no mantuvo una actitud neutral antes de las elecciones ordenadas por la Junta, celebradas el 19 de febrero de 1965. La conducta patronal al requerir que un numeroso grupo de empleados firmara una de repudio de la unión y al exigir a tales empleados que le acompañaran hasta las oficinas de la Junta para tratar de lograr que se desestimara la petición radicada, deja mucho que desear en cuanto a neutralidad concierne. La sabia disposición legislativa al efecto de que el patrono debe asumir una actitud neutral antes y durante el transcurso de cualquier elección obrera significa precisamente eso. Si se permitiera que el patrono expresara sus preferencias frente a los empleados; si se tolerara que hiciera gestiones afirmativas para lograr la derrota de la unión; si se condonaran sus promesas de beneficio y las consecuencias que éstas conllevan, no se podrían garantizar ni la conducta ordenada de una elección ni la paz industrial que el estatuto persigue. Concluimos, en consecuencia, que al dejar de mantener una actitud

neutral en el período anterior al 19 de febrero de 1965 el patrono intervino, restringió y ejerció coerción sobre sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley de Relaciones del Trabajo, e incurrió en una violación del Artículo 8, Inciso (g) de la Ley."

En el caso de Terrazo La Arecibeña, Inc., D-411 se imputaron al querrellado violaciones a los incisos (a) (b) y (g) de la Ley.

Se concluyó que el patrono se expresó en contra de las organizaciones obreras en general, interrogó a sus empleados respecto a sus preferencias gremiales, amenazó a los empleados que se afiliaron a la peticionaria, y facilitó la organización de una unión independiente dominada. A base de estas conclusiones se dijo que la actitud del patrono ante las gestiones gremiales de sus empleados debe ser una de "estricta neutralidad". pág. 9 Informe del Oficial Examinador, Lic. José Orlando Grau)

En el caso de Hospital San Jorge, Inc., D-451, también nos expresamos en cuanto a esta disposición al concluir que el querrellado dejó de mantener una actitud neutral antes de las elecciones al celebrar reuniones con las enfermeras prácticas en las cuales se les instó a abandonar sus gestiones gremiales.

La práctica ilícita de trabajo definida en el inciso (g) de la Ley pretende proteger específicamente uno de los derechos enumerados en el Artículo 4 de la Ley ... el derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente, a diferencia del inciso (a) que se dirige a la protección de todos los derechos de los empleados.

El problema que se nos plantea es resolver si el marco constitucional vigente permite exigir "estricta neutralidad" a los patronos, como resolvimos en el caso Terrazo La Arecibeña, supra, o, si por el contrario, su libertad de expresión se extiende a permitir cualquier expresión del patrono, siempre que ésta no tienda a coaccionar, restringir, desalentar o impedir que los empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente.

Bajo el primero de estos criterios, el que exige "estricta neutralidad" a los patronos, se prohibiría toda clase de opinión de parte de un patrono respecto a la agremiación de sus empleados.

Como señala el profesor David Helfeld: "It would be unrealistic to deny that an employer has an interest in whether his employees are organized, and particularly by which labor organization..." (Labor Rights & Freedom in Puerto Rico, Cap. v. pág. 31)

Entendemos que el propio estatuto provee el criterio a utilizarse al prohibir toda expresión o conducta que "coercione, restrinja, desaliente o impida que los empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente." Todas las ofertas de beneficio o amenazas de represalias, tienden a coaccionar en alguna forma a los empleados. Pero no toda forma de coerción contiene necesariamente amenazas de represalias o promesas de beneficio expresas. 1/

1/ Por ejemplo, ciertas expresiones despectivas o difamatorias contra la unión o sus líderes, coaccionan, aunque no contienen promesas ni amenazas.

Toda acción de un patrono en el período preeleccionario o eleccionario que tanga qualquiera de los propósitos o efectos arriba enumerados, violenta el inciso, (g) del Art. 8 de la Ley.

Originalmente bajo la Ley wagner las cortes requerían de los patronos estricta neutralidad durante las campañas de agremiación de sus empleados. (NLRB v. Federbush Co., CA 2, 1941, 8 LRRM 531.) Pero en el caso de Virginia Electric Co. (NLRB v. Virginia Electric & Power Co., 1941, 9 LRRM 405), El Tribunal Supremo federal reconoció una más amplia libertad de expresión a los patronos en estas áreas. Dijo el Hon. Tribunal:

"Neither the Act nor the Board's order here enjoins the employer from expressing its view on labor policies or problems, nor is a penalty imposed upon it because of any utterances which it has made. The sanctions of the Act are imposed not in punishment of the employer but for the protection of the employees. The employer in this case is as free now as ever to take any side it may choose on this controversial issue. But certainly conduct, thought evidenced in part by speech, may amount in connection with other circumstances to coercion within the meaning of the Act. If the total activities of an employer restrain or coerce his employees in their free choice, then those employees are entitled to the protection of the Act. And in determining whether a course of conduct amounts to restraint or coercion, pressure exerted vocally by the employer may no more be disregarded than pressure exerted in other ways. For "Slight suggestions as to the employer's choice between unions may have telling affect among men who know the consequences of incurring that employer's strong displeasure."
International Association of Machinists v. National Labor Relations Board, 311 U.S. 72, 78 7 LRR Man. 282, 285/.

El tribunal, sin embargo, estableció la norma que permitía a la Junta Nacional considerar las expresiones de un patrono junto a la totalidad de su conducta para determinar si éste coerciónó a sus empleados en el ejercicio de su derecho a organizarse.

Cuando el congreso aprobó la Ley Taft-Hartley en 1947 añadió la sección 8 (c) que dispone que la exposición de cualquier punto de vista, argumento, o la propagación de los mismos, ya sea por escrito, en forma impresa, material gráfico o visual, no constituirá ni será evidencia de una práctica ilícita de trabajo bajo ninguna de las disposiciones de dicha Ley, si tal exposición no contiene amenaza de represalia o violencia, ni promesa de beneficio. El propósito de esta disposición, según revela su historial legislativo, 2/ fue impedir que la Junta considerara las expresiones de un patrono como evidencia en apoyo de otra práctica ilícita de trabajo, 3/ a menos que dichas expresiones contengan promesas de beneficio o amenazas de represalias.

2/ House Report No. 245 on H.R. 3020; House Minority Report No. 245 on H.R. 3020; Senate Report No. 105 on S. 1126; Legislative History of the Labor Management Relations Act, 1947.

3/ Esta limitación no opera en casos de representación, General Shoe, 1948, 21 LRRM 1337.

Sin embargo, nuestra Ley no contiene tal limitación. Como declara el Oficial Examinador la conducta prohibida por nuestro estatuto es el uso de la palabra o la conducta como instrumento de agresión contra el derecho de los empleados a organizarse y a negociar colectivamente.

Aceptamos la recomendación del Oficial Examinador de no aplicar al caso de autos la norma prevaleciente para considerar peticiones de elecciones. Si alguna organización obrera radicare una petición para investigación y certificación de representante de los empleados de la querellada, la Junta la considerará en sus méritos.

O R D E N

A base de las conclusiones expresadas en el Informe del Oficial Examinador y en esta Decisión y Orden se ordena al patrono a:

(1) Cesar y desistir de las prácticas ilícitas de trabajo relacionadas precedentemente;

(2) Fijar por treinta (30) días consecutivos, desde el comienzo de la zafra de 1969, en sitios conspicuos de su negocio, los Avisos que se acompañan con la Decisión y Orden de la Junta; y,

(3) Notificar al Presidente de la Junta, dentro de diez (10) días desde que se emita la Decisión, las providencias tomadas para cumplir la Orden.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento en 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, en forma alguna intervendremos, restringiremos, ejerceremos coerción o intentaremos intervenir, restringir o ejercer coerción con nuestros empleados en el ejercicio de sus derechos, entre otros, a organizarse entre sí, a constituir, afiliarse o ayudar al Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO o a cualquier otra organización obrera, a negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

NOSOTROS, el Patrono, mantendremos una actitud neutral antes y durante cualquier elección que se celebre entre mis empleados para seleccionar el representante de negociación colectiva.

PATRONO:

SUCN. ALBERTO R. FUENTES

Por:

Representante Titulo

Fecha:

a _____ de _____ de 196__.

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

La Querellada:

A base de un cargo radicado el 1 de abril de 1968 por el Sr. Alfonso Morales, organizador del Sindicato de Trabajadores Packinghouse el 6 de junio de 1968 la División Legal de la Junta radicó una querrela contra la Sucesión de Alberto R. Fuentes. En lo pertinente, en la misma se alegó:

- "1. La querellada opera una finca en Naguabo, Puerto Rico, dedicada a la siembra, cultivo, corte y recolección de caña de azúcar. En ella utiliza empleados y es, por ende, un patrono en el significado de la Ley.
2. La querellante es una organización obrera en el significado de la Ley, a cuya matrícula pertenecen empleados de la querellada.
3. Desde febrero de 1968 hasta la elección para determinar el representante colectivo de sus empleados*, la querellada dejó de mantener una actitud neutral interviniendo con o tratando de influir en sus empleados, y haciendo comentarios o declaraciones y asumiendo conducta tendiente a coaccionar, restringir, desalentar o impedir a sus empleados ejercitar libremente su derecho a escoger un representante colectivo según las disposiciones de la Ley.
4. Por la referida conducta, la querellada intervino, restringió, ejerció coerción, o intentó intervenir, restringir o ejercer coerción, con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley, e incurrió en prácticas ilícitas de trabajo en violación del Artículo 8 (1), Inciso (a) y (g), de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico."

El patrono contestó la querellada aceptando la alegación número 1 y negando los números 2, 3 y 4.

La Audiencia:

El 20 de junio de 1968 en la Casa Alcaldía de Naguabo, Puerto Rico, se celebró la audiencia pública de rigor ante el suscribiente. Comparecieron los representantes legales del patrono y de la Junta, y prestaron testimonio los señores Pablo Santiago Alvira y Esteban García Cruz ^{1/} para sostener la contención de la División Legal, y el Sr. Gabriel Rodríguez y la Sra. Francisca Ramírez Vda. de Fuentes en pro de la contención del patrono. No compareció a la audiencia ningún representante de las oficinas centrales del Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO, aunque surge del Exhibit J-1 del caso que se notificó por correo certificado de la celebración de la audiencia a las oficinas del Packinghouse en Puerta de Tierra, Puerto Rico y al organizador del Sindicato que radicó el cargo contra el patrono, Sr. Adolfo Morales, a su dirección en Gurabo, Puerto Rico.

* Elecciones celebradas el 30 de marzo y el 18 de mayo de 1968, en el procedimiento P-2511 de la Junta.

^{1/} Las partes estipularon que el testimonio del Sr. Dimas Ponce constituiría prueba acumulativa de lo declarado por el Sr. Esteban García en cuanto a los sucesos del 13 de marzo de 1968 (T. 60).

Al dar comienzo la audiencia el Sr. Pablo Santiago Alvira, presidente de la Local de Naguabo 1164 del Sindicato Packinghouse indicó que la "querrela" en este caso fue presentada por el organizador del Sindicato Packinghouse, Adolfo Morales, quien "... tiró la piedra pero se escondió. Por eso es que yo no tengo ningún, ningún interés, para decírselo con toda franqueza, no tengo ningún interés en esa querrela que se ha presentado ahí..." (T.E. 12-13)

A base de la falta de interés en el procedimiento, evidenciada por las pañabras del presidente de la Local 1164 y por la ausencia no excusada del representante del Sindicato Packinghouse, Sr. Alfonso Morales, en el caso de autos se plantean cuestiones de sumo interés que justifican que se dilucide la presente controversia. 2/

EL CUADRO FACTICO

Antecedentes:

Desde el 5 de agosto de 1966 el Sr. Pablo Santiago Alvira presidente de la Unión Local 1164 de Naguabo, Puerto Rico, afiliada al Sindicato Packinghouse. Desde el 1928 la unión local ha incluido en su matrícula empleados de la fase agrícola de la industria azucarera de las fincas del patrono en Naguabo, Puerto Rico, Estas fueron administradas, sucesivamente, por la familia Fuertes, bajo arrendamiento por la Eastern Sugar Company, y por la C. Brewer de Puerto Rico, Inc. A fines de la zafra de 1967, el Sr. Alberto R. Fuentes asumió la administración de sus propiedades y desde noviembre de 1967, por la muerte del Sr. Fuentes, la Sra. Francisca R. Vda. de Fuertes administra los negocios de su Sucesión. Durante la administración por C. Brewer de dichas propiedades las relaciones de trabajo con sus empleados se rigieron por un convenio colectivo formalizado con el Sindicato Packinghouse.

Comienzo de la Zafra:

Días antes de comenzar la zafra, en febrero de 1968, el Sr. Santiago le solocitó a la Vda. de Fuertes formalizar un convenio colectivo para cubrir sus empleados. Esta le indicó que firmaría un convenio si los empleados lo querían. El día que se iba a iniciar el corte de caña, el Sr. Santiago le dijo a los trabajadores que si no había convenio no trabajaban (T. 32, 62). Luego, ante el grupo de empleados del patrono, el Sr. Santiago le planteó el asunto del convenio a la Sra. Fuertes y ésta, tras preguntar al grupo de empleados su deseo y no expresar ellos su consentimiento unánime, le dijo que no formalizaría convenio alguno hasta que la mayoría de los empleados así se expresara mediante una elección secreta. (T. 8) Ella indicó que acataría la voluntad de la mayoría mediante una elección (T. 17, 62), y los empleados iniciaron sus trabajos (T. 11). El segundo día de zafra el Sr. Santiago volvió donde la Sra. Fuertes queriendo dejarle un convenio para que lo leyera, y ella le dijo "que no tenía tiempo para leer cosas que no iban, que no sabía si se iban a poner en vigor o no", y que dejara trabajar tranquilos a los obreros y promoviera las elecciones para que ellos decidieran. (T. 82).

2/ Una vez se ha radicado el correspondiente cargo, el cumplimiento de la obligación de la Junta de Relaciones del Trabajo de proteger el derecho de los trabajadores a escoger libremente sus representantes a los fines de negociar colectivamente con sus patronos no puede hacerse depender de la dedicación o falta de dedicación de un dirigente obrero. El derecho que protege la Ley de Relaciones del Trabajo pertenece a los trabajadores y no a un dirigente obrero en particular.

La Petición de Elecciones:

El Sr. Santiago recogió las firmas de rigor entre los empleados del patrono y el 6 de marzo de 1968 el Sindicato Packinghouse radicó ante esta Junta una Petición, posteriormente enmendada, para una Investigación y Certificación de Representante relativa a los empleados del patrono. ^{3/} Para iniciar la investigación del caso, el 7 de marzo de 1968 un agente de la Junta, el Examinador, Sr. Sadí Pagán López, le envió una carta a la Sra. Francisca Vda. de Fuertes, como administradora de la Sucesión, citándola para "...una reunión conjunta de todas las partes interesadas..." que habría de efectuarse el jueves 14 de marzo de 1968 a las 10:00 A.M. en la Alcaldía de Naguabo. (Subrayado nuestro)

El lunes 11 de marzo la Sra. Fuertes recibió la referida carta (T.85), y el mismo día envió un telegrama dirigido al Presidente de la Junta diciendo:

"Compromiso me impiden asistir a reunión jueves 14 de marzo 10:00 A.M. Alcaldía Naguabo Caso Núm. P-2511 solicito de su amabilidad entrevista con investigador privado antes fijar fecha reunión si es posible. Agradecida por su cooperación- Paquita R. de Fuertes." (Exh.Q-1, subrayado nuestro)

El 12 de marzo a las 10:00 A.M. el Examinador Pagán López envió, y por la tarde la Sra. Fuertes recibió, un telegrama diciendo:

"Favor comparecer a entrevista miércoles 13 marzo, 10:00 A.M. Alcaldía Naguabo, relación caso P-2511 -Sadí (sic) Pagán López, Examinador" (T. 85, Exh. Q-1, Subrayado nuestro).

13 de Marzo: En la Finca:

Como a las 10:30 A.M. del 13 de marzo de 1968, en la finca donde trabajaban los cortadores de caña ^{empleados} por el patrono, el capataz Lirio Dipini le dijo a los empleados Esteban García Cruz, Rafael Ramirez y Martín Couvertier- quienes habían terminado su faena-; "miren, ayuden a picar aquél cantito que está allí y vayan allá abajo, que la Doña les va a dar tres varas de caña para que vayamos allá a reunión con ella." (T. 23, 24); "...véanse con la Doña que tienen tres varas de caña para cada uno para que vayan con ella a la alcaldía..." (T. 35) Lo de las tres varas de caña fue con carácter de "un obsequio..." (T. 74)

Al terminar de cortar en el pedazo adicional de caña ellos fueron donde estaban reuniéndose los empleados con la Sra. Fuertes y el Sr. García oyó a ésta decir que la ayudaran y acompañaran a la Alcaldía a una "visita", para ayudarla "porque habían unos que le estaban y que tirando a ella... en el trabajo" (T. 25); para que cooperaran con ella y se enteraran porque era "una vista pública" (T. 35); y "yo quiero que ustedes vayan para que digan allí que no quieren la unión" (T. 36)

13 de marzo: En la Alcaldía:

Los empleados que estuvieron de acuerdo en acompañar a la Sra. Fuertes se trasladaron a la Alcaldía en dos camiones que usualmente se usan para transportarlos a los barrios donde residen. (T. 64) El Sr. García se fue a pie, pero pasó el mayordomo en un jeep y le dio "pon" hasta la Alcaldía.

^{3/} Caso Núm. P-2511, entre las partes del epígrafe, de cuyo expediente se tomó conocimiento oficial por acuerdo de las partes, (T.12).

Algunos de los que vinieron en los trucks no subieron al ayuntamiento. (T. 64) El Sr. García subió al Salón de Audiencias de la Alcaldía. Allí estaban los obreros "toj tiznao y con machetes que hasta podía haber pasado una desgracia." (T. 27) García vió y oyó que la Sra. Fuertes dijo al grupo, "verdad, que ustedes no quieren la unión?" (T.E. 26, 47) Entonces, el Sr. Pablo Santiago, salió en su defensa y "se formó una algazara" que provocó que el alcalde mandara a retirar a los obreros. (T. 27) Al Sr. García le pagaron las tres varas de caña que le ofrecieron. (T. 30).

Las Elecciones:

El 14 de marzo de 1968 las partes concernidas formalizaron un Acuerdo para Elección por Concentimiento, en virtud del cual el 30 de marzo de 1968 se celebró una elección como parte de la investigación de la Junta respecto a la preferencia gremial de los empleados del patrono. El 30 de marzo los empleados tuvieron la oportunidad de escoger, mediante votación secreta, entre estar representados colectivamente por el Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO o por el Sindicato de Obreros Unidos del Sur de Puerto Rico, o no estar representados por organización obrera alguna. El resultado de esta elección no fue concluyente, según Resolución emitida por el Jefe Examinador de la Junta el 9 de mayo de 1968, y se ordenó la celebración de una segunda elección (run-off election) bajo las disposiciones del Acuerdo de Elección suscrito por las partes. Esta se celebró el 18 de mayo de 1968, ofreciéndosele a los empleados la oportunidad de escoger entre estar representados colectivamente por el Sindicato Packinghouse o no estar representados por organización alguna. 4/

Según el testimonio ofrecido por el Sr. Pablo Santiago, a eso del mediodía, en su presencia, mientras se celebraba la elección del 18 de mayo, el capataz de la Finca Santa Rosa, Sr. Eladio Ortiz, llegó a la oficina de pago con un grupo de empleados. Ante un aviso de elección que estaba fijado en una puerta de la oficina le dijo a los obreros que le acompañaban: "Aquí es donde ustedes tienen que votar ese es el compromiso que tenemos", señalándoles el encasillado que decía "NO". (T. 13) Los empleados venían a cobrar a la oficina para después ir a votar "a pocos metros más adelante" (T. 15)

4/ La papeleta oficial de votación de la primera elección, en el caso P-2511, tiene tres (3) encasillados, dos con los nombres e insignias de cada unión participante y el otro dice "NINGUNA"

En vista de las normas de política pública que inspiran el Artículo II, Sección 17, de la Constitución del E.L.A. y de la Ley de Relaciones del Trabajo no concebimos la norma administrativa aplicada por el Jefe Examinador de la Junta al ordenar la celebración de una segunda elección (run-off) en el caso P-2511. En la primera elección, efectuada el 30 de marzo se produjo el siguiente resultado:

<u>Alternativa</u>	<u>Votos</u>
Sindicato de Trabajadores Packinghouse -----	59
Sindicato Obrero del Sur de Puerto Rico -----	19
<u>Total a favor de estar representados</u> <u>los fines de la Negociación Colectiva</u> -----	78
<u>En contra de estar representados a</u> <u>los fines de la negociación colectiva</u> -----	77

(Cont.)

Don Esteban García Cruz vió al Sr. Pablo Santiago en los alrededores de la oficina de pago el día de la elección (T. 51). Cuando el Sr. García fue a cobrar su jornal, el capataz oyó decirle a "los trabajadores de él" que iban a cobrar, "ya ustedes saben lo que tienen que hacer." (T. 53)

La Sra. viuda de Fuertes declaró que estaba presente al momento del pago el día que se efectuó la segunda elección. (T. 92) Vió en los alrededores de la caseta de pago al capataz Eladio Ortiz y a los señores Santiago y García. No escuchó al capataz Ortiz indicarle a los empleados cómo debían votar, y "si lo hubiera visto no se lo hubiera permitido." (T. 92 y 94)

El 27 de mayo de 1968, el Jefe Examinador de la Junta certificó el resultado de esa segunda elección en el sentido de que el Sindicato Packinghouse no obtuvo la mayoría de los votos válidos y no es la representante exclusiva de la unidad de empleados del patrono objeto de la controversia. Según el cotejo oficial de votos la alternativa "NINGUNA" de la papeleta obtuvo el 66 de los votos válidos contados y el Packinghouse 56. El Sindicato Packinghouse no radicó excepciones a la conducta y al resultado de la elección, según permite el reglamento vigente de la Junta, sino que procedió a radicar el cargo en que se basa la querrela de autos.

Las Normas Juridicas Pertinentes

Las alegaciones radicadas por las partes en el presente caso, y la prueba presentada durante durante la audiencia, plantean de manera escueta la interesante y delicada cuestión de los límites dentro de los cuales puede un patrono expresar sus puntos de vista en torno a sus relaciones

Cont. escolio Num. 4

Tomando en consideración la política pública del E.L.A. dirigida a estimular y promover el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos, en una situación como la que se creó el 30 de marzo, en la cual la mayoría de los empleados que votó expresó su deseo de estar representada a los fines de la negociación colectiva, a nuestro juicio debió ordenarse la eliminación del encasillado correspondiente a ninguna de la papeleta de votación para la segunda elección. El Jefe Examinador, por el contrario, y siguiendo la norma aplicada por la Junta Nacional al amparo de la Sección 9 (c) (3) de la Ley Taft-Hartley, eliminó el encasillado correspondiente al Sindicato de Obreros Unidos del Sur de P.R. Véase Fajardo Sugar Co., P-99 en cuyo caso la Junta adoptó y aplicó la norma favorecida por el suscribiente. Véase, además, el tercer Informe Anual de la Junta de Relaciones del Trabajo (1948), pags. 36-37 y Sarah Torres Peralta, The Regulation of the Field of Labor Relations in the Commonwealth of Puerto Rico, 18 Revista del Colegio de Abogados de Puerto Rico 119, 209 (febrero-mayo, 1958).

obrero-patronales durante un proceso eleccionario encaminado a determinar el representante de sus empleados para propósitos de la negociación colectiva. Esta es una cuestión que no ha sido resuelta aún por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, aunque el más alto Tribunal del Estado Libre Asociado ha hecho algunas expresiones al respecto en forma de obiter dicta.. 5/

En una sociedad literal como la nuestra la libertad de expresión es uno de los valores fundamentales más preciados, Por eso ha alcanzado rango constitucional. Dispone la Sección 4 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado: "no se aprobará ley alguna que restrinja la libertad de palabra..." En igual sentido se expresa la Constitución de los Estados Unidos al establecer que el "Congreso no aprobará ninguna ley ...que coarte la libertad de palabra ..." 6/

5/ Véase, Junta de Relaciones del Trabajo v. Bankers Club of Puerto Rico, Inc., Sentencia de 1 de junio de 1967, Referencia Colegio de Abogados 87. En dicho caso el Tribunal expreso, por voz del Hon. Juez Asociado Ramírez Bages, el siguiente dictum: "Es cierto que las expresiones de oposición a una Unión de afuera y la indicación de Preferencia por otra, de por sí, no constituyen actos de coerción o que en otra forma constituyen una violación del art. 8 (1) (a) de la ley. Labor Board v. Virginia Power Co., 314 U.S. 469, 477 (1941). Pero pueden constituir tal violación cuando estos actos van unidos a otros demostrativos del propósito del patrono de sostener y denominar una Unión. National Labor Rel. Bd. v. Wagner Iron Works, etc., supra. Tampoco constituye una violación de dicho estatuto el interrogar a empleados sobre actividades gremiales. Salinas Valley Broadcasting Corporation v. NLRB, 334 F. 2d 604 (C.C.A. 9 1964). Pero esta actividad infringe el estatuto en cuestión cuando es acompañada de amenazas de represalias, directas o implícitas como aparece de la prueba en este caso. National Labor Relations Board v. Superior Co., 199 F. 2d 39 (C.C.A. 6 1952). Véase Revere Cooper and Bras Incorporated v. NLRB, 324 F. 2d 132 (C.C.A. 7 (1963) National Labor Relations Board v. McCatron, 216 F. 2d 212, C.C.A. 9 (1954).

6/ Dispone la Sección 2 de la Ley de Relaciones Federales de 3 de julio de 1950, 64 Stat. 320, que "Los derechos... de los ciudadanos de los Estados Unidos se respetarán en Puerto Rico hasta el mismo grado que si Puerto Rico fuera un Estado de la Unión y sujeto a las disposiciones del inciso 1 de la Sección 2 del Artículo IV de la Constitución de los Estados Unidos." El Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha resuelto que la libertad de expresión, protegida por la primera enmienda en la esfera federal, constituye una de las libertades fundamentales "protected by the due process clause of the Fourteenth Amendment from impairment by the States." Gitlow v. New York, 268 U.S. 652 (1925); Fiske v. Kansas, 274 U.S. 380 (1927). Así pues, la protección a la libertad de de expresión que ofrece la primera enmienda a la constitución federal también es de aplicación a los actos legislativos del E.L.A. por vía de la Décimocuarta enmienda a dicha constitución y la Sección 2 de la Ley de Relaciones Federales.

También el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente constituye uno de los valores fundamentales de una sociedad liberal como la nuestra que está consagrada a elevar al máximo la consecución de los preciados principios de la justicia social. Por tal razón el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente ha alcanzado rango constitucional. Dispone la sección 17 del Artículo II de la Constitución del E.L.A. "Los trabajadores de empresa...tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar."

Nos confrontamos en el presente caso con la difícil tarea de lograr un fino equilibrio entre dos valores fundamentales de nuestra sociedad que han alcanzado rango de derecho constitucional: (1) la libertad de expresión del patrono y (2) el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente. Como señalara el Juez Holmes, "The provisions of the Constitution are not mathematical formulas having their essence in their form; they are organic, living institutions...The significance is vital, not formal; it is to be gathered not simply by taking the words and a dictionary, but by considering their origin and the line of their growth." (Gompers v. U.S., 604 (1914))

Es significativo que en un caso en que estaba envuelta la libertad de expresión de los trabajadores, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, por voz del Juez Asociado Rutledge, se expresó de la siguiente manera:

"The case confronts us again with the duty...to say where the individual's freedom ends and the Stat's power begins. Choise on that border, now as always delicate, is pershaps more so where the usual presumption supporting legislation is balanced by the preferred place given in our scheme to the great, the indispensable democratic freedoms secured by the First Amendment...That priority gives these liberties a sancity and a saction not permitting dubious intrusions...For these reasons any attempt to restrict those liberties must be justified by clear public interest, threatened not doubtfully or remotely, but by clear and present danger...It is therefore in our tradition to allow the widest room for discussion, the narrowest range for its restriction, particulary when this right is exercised in conjunction with peaceable assembly!" Thomas v. Collins, 323 U.S. 516. Véase, además, Palko v. Connecticut, 302 U.S. 319, U.S. v. Carolene Products Co., 304 U.S. 144, Herndon v. Lowry, 301 U.S. 242; Schneider v. Irvington, 398 U.S. 147; Bridges v. California, 314 U.S. 252; West Virginia State Board of Education v. Barnette, 319 U.S. 624; 319 U.S. 624; Kovacs v. Cooper, 336 U.S. 77.

La norma generalmente aceptada, salvo algunas situaciones límites a que habremos de hacer referencia, es contra la "censura previa" de la expresión de los puntos de vista del ciudadano. Como señalara el Juez Asociado Murphy,

"There are certain well-definet and narrowly limited classes of speech, the prevention and punishment of which have never been thought to raise any Constitutional problem. These include the lewd and obscene; the profane, the libelous, and the insulting or 'fighthing' words--those which by their very utterance inflict injury or tend to incite an immediate breach of the peace. It has been well observed that such utterances are no essential part of any exposition of ideas, and are of such slight social value as a step to truth that any benefit that may be derived from them is clearly outweighed by the social interest in order and morality." Chaplinsky v. New Hampshire, 315 U.S. 568. (subrayado nuestro).

Además, como señala el Juez Asociado Jackson, constituye un lugar común "...that censorship or suppression of expression of opinion is tolerated by our Constitution only when the expression presents a clear and present danger of action of a kind the State is empowered to prevent and punish." West Virginia Board of Education v. Barnette, 319 U.S. 624.

La Ley Wagner, según fue originalmente aprobada por el Congreso en 1935 no contenía disposición alguna relativa a la expresión por el patrono de sus puntos de vista relativos a sus relaciones obrero-patronales. 7/ 49 Stat. 449-457. En el caso de N.L.R.B. v. Virginia Electric and Power Co., 314 U.S. 469 (1941), 9 LRRM 405, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo el derecho del patrono a expresar sus puntos de vista con relación a la conveniencia de que sus empleados no se organizaran. Véase, además, N.L.R.B. v. American Tube Bending Co., 12 LRRM 615 (1943) y su progenie.

En 1947 el Congreso enmendó la National Labor Relations Act incorporando en dicho estatuto la Sección 8 (c) que dispone lo siguiente: "The expressing of any views, argument, or opinion, or the dissemination thereof, whether in written, printed, graphic, or visual form, shall not constitute or be evidence of an unfair labor practice under any of the provisions of this Act, if such expression contains no threat of reprisal or force or promise of benefit." (Subrayado nuestro)

Refiriéndose a los alcances de la sección antes citada el Tribunal apelativo federal del séptimo circuito ha señalado que el lenguaje de la sección 8 (c) "...seems to us no more than a restatement of the principles embodied in the First Amendment..." N.L.R.B. v. La Salle Steel Company, 178 F. 2d. 829 (1949). Véase, además, N.L.R.B. v. Kropp Forge Co., 178 F. 2d. 822 (1949). En Budd Mfg. Co. v. N.L.R.B. el Tribunal apelativo federal del tercer circuito señaló que un patrono puede expresar sus opiniones "as to labor unions or as to anything else, so long as his expressions do not constitute or contribute to acts or threats of discriminations, coercion, or intimidation in denial of his employees' free and untrammelled exercise of their rights as guaranteed by the Act."

A la luz de los principios jurídicos antes referidos analicemos las disposiciones del Artículo 8 (1) (g) de nuestra Ley de Relaciones del Trabajo. El mismo dispone lo siguiente:

"Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros...(g) deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente de sus empleados, haciendo tales comentarios o declaraciones y asumiendo tal conducta que tienda a coaccionar, restringir, desalentar o impedir que sus empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente según las disposiciones de esta Ley."

7/ "The Puerto Rican Act in fact had been rather largely modeled after the Wagner Act" 7. David Helfeld, Labor's Rights and Freedom in Puerto Rico (mimeografiado, sin fecha), Chapter IV, pág. 1.

Ha sido la experiencia del suscribiente que la lectura superficial de la disposición citada tiende a dejar como residuo en la mente del lector el contenido de la primera cláusula de la misma, o sea, la que expresa que constituye una práctica ilícita de trabajo que un patrono "deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente de sus empleados...8/ En realidad, si esto fuese lo único que dispusiese el Artículo 8 (1) (g) constituiría un caso claro de prohibición absoluta, de censura previa. Como tal, chocaría con los principios constitucionales sobre la libre expresión antes referidos. Las expresiones ponderadas, no coercitivas, de un patrono en torno a sus relaciones obrero-patronales no caen en la misma categoría de las expresiones obscenas, profanas, libelosas o de carácter insultante, "...the prevention...of which have been thought to raise any constitutional problem," según la famosa frase utilizada por el Juez Asociado Murphy en Chaplinsky v. New Hampshire, supra. Lo cierto es que, como señalara el Juez Asociado Fortas en una interesante opinión disidente el ponderar el derecho a la libre expresión frente al "right of privacy", no se puede pecar de ingenuos hasta el extremo de invalidar e impedir"... All state action, however circumstanced, which penalizes the use of words as instruments of aggression and personal assault. There are great and important values in our society, none of which is greater than those reflected in the First Amendment, but which are also fundamental and entitled to this Court's careful respect and protection." Time Inc. v. Hill, 385 U.S. 374 (1947) (subrayado nuestro)

8/ Pude percatarme de esta tendencia en ocasión de dictar los cursos sobre Legislación, Derecho Laboral y Derecho Constitucional en la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. También, recientemente, el 14 de marzo de 1968, en ocasión en que presidí una mesa redonda en torno al derecho puertorriqueño en el campo de las relaciones obrero-patronales, auspiciado por la Asociación de Practicantes de Relaciones Laborables, algunos abogados que se dedican principalmente a esta fase especializada del derecho expresando el criterio que el Artículo 8 (1) (g) contiene una prohibición absoluta contra expresiones por parte del patrono. Aún más, una distinguida estudiosa del campo de las relaciones obrero-patronales tampoco pudo liberarse del efecto del residuo de la primera cláusula. Luego de señalar que "One of the most difficult problems confronted by the National Labor Relations Board and the Puerto Rico Labor Relations Board is the determination of where to draw the line between preelection campaign amounting to mere propaganda and conduct which amounts to actual interference with employees in the exercise of their franchise", indicó: "The local law provides that it shall be an unfair labor practice for an employer to fail to maintain a neutral position during the electioneering period." Sarah Torres Peralta, The Regulation of the Field of Labor Relations in the Commonwealth of Puerto Rico, Revista del Colegio de Abogados de Puerto Rico, Vol. XVIII, Núms. 2 y 3 (1958) página 213. (Subrayado nuestro). Otro distinguido estudioso de las cuestiones laborables, y quien por un largo período de tiempo fue presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo, también ha expresado que "At a time when a question of representation is pending before the Board and an election is about to be conducted for determination of bargaining representative, an employer is prohibited from either showing preference or in any manner campaigning for or against any union participating in the election." Fred Barela, The Puerto Rico Labor Relations Act, Editorial Universitaria (1965), Página 95.

Afortunadamente el verdadero tenor del Artículo 8 (1) (g) de nuestra Ley de Relaciones del Trabajo no es el que sugiere su primera cláusula. Como cuestión de realidad dicho artículo no contiene una prohibición absoluta como parece insinuar la primera cláusula del mismo. No obstante el lenguaje normativamente ambiguo e impreciso utilizado por el Legislador en la primera cláusula, el Artículo 8 (1) (g) sólo declara ilícito que un patrono haga "tales comentarios o declaraciones" y desarrolle tales actividades "que tiendan a coaccionar, restringir, desalentar o impedir que sus empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente..." Lo que prohíbe el Artículo 8 (1) (g) es el uso de la palabra como instrumento de agresión contra el derecho de los empleados a organizarse y a negociar colectivamente. Dicho Artículo no prohíbe, como no podría prohibir, la expresión de los puntos de vista del patrono que no contengan amenazas de represalias o promesas de beneficios. 9/

No obstante las diferencias de estilo que existen entre nuestra sección 8 (1) (g) y la sección 8 (c) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, es obvio que ambas van dirigidas a conseguir el mismo fin de política pública: lograr el fino balance entre el derecho de los empleados a organizarse y a negociar colectivamente y el derecho del patrono a expresarse en forma no coercitiva. Bajo el estatuto federal "The expressing of any views...shall not constitute...an unfair labor practice...if such expression contains no threat of reprisal or force or promise of benefit". Bajo nuestro estatuto constituye una práctica ilícita que el patrono haga manifestaciones que "tiendan a coaccionar, restringir, desalentar o impedir que sus empleados ejerciten libremente su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente..."

Surge de manera diáfana, pues, que tanto la sección 8 (c) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo como el Artículo 8 (1) (g) de nuestro estatuto constituyen un "...restatement of the principles embodied in the First Amendment". N.L.R.B. v. La Salle Steel Company, supra.

En el proceso de determinar, en primera instancia, si las expresiones del patrono son privilegiadas o si pueden subsumirse dentro de las categorías de expresión prohibidas por el Artículo 8 (1) (g), y por lo tanto prohibidas también por el Artículo 8 (1) (a), correspondiente a la Junta de Relaciones del Trabajo ponderar y aquilatar los procesos de interacción humana que han servido de marco a la presente controversia. Analicemos los hechos antes relatados.

9/ Un distinguido estudio del derecho laboral puertorriqueño señaló hace aproximadamente una década lo siguiente "Labor disputes also involve issues of freedom of speech ...There is probably no more difficult question in the labor field than this: the wise resolution of the conflicting values of freedom of expression and the necessary restraints on coercive and threatening statements. Obviously debate in labor organization campaigns and labor disputes cannot be required to meet the norms of intellectual discussions, but clearly some limits are assential if coercion, threats, and bribes expressed through speech are not effectively to result in the denial of rights. Under the Taft-Hartley Act a great deal of leeway is allowed to employers in making anti-union speeches, with a lesser degree probably permitted under the Puerto Rico Act. It would be unrealistic to deny that an employer has an interest in whether his employees are organized, and particularly by which labor organization..." David Helfeld, Labor's Rights and Freedom in Puerto Rico (mimeografiado), Cap. V, página 31

ANALISIS DE LAS EXPRESIONES HECHAS Y LA
CONDUCTA OBSERVADA POR EL PATRONO Y
SUS AGENTES

Comienzo de la Zafra de 1968:

El día que comenzó la zafra el señor Pablo Santiago se dirigió a los obreros en la finca. Entonces algunos trabajadores "se alborotaron y la Sra. Vda. de Fuertes, según su propio testimonio, les dijo: "Bueno, esta no es la mejor forma de decidir si la quieren o no la quieren porque yo con alborotos no me llevo y yo necesito saberlo en verdad porque ustedes pueden estar seguros que si ustedes quieren la unión la tendrán, ahora, si no quieren también pueden estar seguros que no la tendrán porque el hecho de que yo sea una mujer y este sola no quiere decir que yo vaya a ceder bajo ninguna presión." (T. 81-82).

A todas luces lo anterior constituye una expresión de carácter no coercitivo. Por lo tanto, es una expresión privilegiada dentro de nuestro ordenamiento constitucional que cae fuera del ámbito de la Sección 8 (1) (g).

Los Incidentes del 13 de marzo:

El 13 de marzo la parte querellada ofreció--y luego entregó--a empleados suyos el equivalente en dólares de tres varas de caña. Según el criterio del mayordomo Gabriel Rodríguez ello se hizo como un "obsequio". El propósito lo explica, en su propio testimonio la Sra. Vda. de Fuertes: "Entonces yo le dije a los capataces que me hicieran el favor de decirles a todos que antes de irse vinieran un momento a donde estaban los trucks... que yo tenía que dirigirme a ellos, en unas breves palabras...Yo les dije a ellos que yo había recibido un telegrama de la Junta donde me citaban a la alcaldía y que yo como sabía que ellos eran los que iban a ser los perjudicados o beneficiados en este caso querían que todos se enteraran. Que yo no quería decidir una cosa que les concernía a ellos y que me gustaría que ellos me acompañaran para que oyeran lo que se iba a hablar en la reunión..." (T. 87) En el transcurso de su peroración la Sra. Vda. de Fuertes hizo el ofrecimiento del dinero en la siguiente forma: "...hoy tendrán tres varas adicionales todos mis picadores." (T. 91)

Un grupo considerable de sus "picadores" acompañó a la Vda. de Fuertes hasta la alcaldía el 13 de marzo. Ello no obstante el hecho de que en el telegrama que le envió el 12 de marzo el examinador Sadí Pagán López había accedido a la petición formulada por la Vda. de Fuertes el 11 de marzo de que se le concediera una "entrevista con investigador privado" antes de que se fijase fecha para la "reunión conjunta de todas las partes interesadas."

Lo que iba a ser una entrevista privada con un examinador de la Junta se convirtió, por iniciativa propia de la viuda de Fuertes, en una demostración en contra de la unión que preside el Sr. Pablo Santiago.

En el proceso exirológico de valorar las expresiones hechas y la conducta observada por la parte querellada el 13 de marzo de 1968 no se puede perder de vista la perspectiva de la Viuda de Fuertes en torno a sus "picadores". En sus propias palabras: "los obreros...los pobres, pues, no saben...los derechos que realmente ellos tienen...ellos ...tienen temor, están siempreatemorizados." (T. 93) (subrayado nuestro).

Dentro de este contexto de perspectivas, no cabe duda que las expresiones hechas y la conducta observada por la querellada el 13 de marzo de 1968 iban encaminadas a desalentar y a restringir a los "picadores" en el libre ejercicio de su derecho a escoger un representante a los fines de negociar colectivamente, todo ellos en violación de la Sección 8 (1) (g) de la Ley de Relaciones del Trabajo.

La Conducta del Capataz Eladio Ortiz:

Según el testimonio, no refutado, del señor Pablo Santiago, el 18 de mayo de 1968--mientras se celebraba la segunda elección--el capataz Eladio Ortiz le indicó a obreros que trabajaban bajo su supervisión que "el compromiso que tenemos, es votar contra la unión." Obviamente dicha expresión hecha el mismo día de las elecciones, estaba dirigida a coaccionar a esos trabajadores en el ejercicio de su derecho a escoger un representante a los fines de la negociación colectiva. La parte querellada es responsable de esta conducta de su agente, por lo que ello también constituye una violación por el patrono de la sección 8 (1) (g) de la Ley.

Expresiones del Patrono en Contra de Presidente Unión Local:

La División Legal de la Junta sostiene, en el proyecto de informe radicado ante el suscribiente, que la parte querellada "también demostró falta de neutralidad respecto a los intereses gremiales de sus empleados por su comentario al empleado Esteban García Cruz respecto al beneficio económico deribado por el presidente de la unión con los fondos de la unión." Según el Sr. García Cruz, en una ocasión la Sra. Vda. de Fuertes le expresó: "Mire don, si ese dinero que yo voy a dar hubiera sido para trabajadores como usted, yo lo daba con gusto, pero a un hombre que no sea empleado y que no esté trabajando yo no le voy a dar un centavo." (T. 28) El Sr. García indicó que la Sra. Vda. de Fuertes se refería a la aportación del patrono para beneficencia. (T. 29)

No estamos de acuerdo con el criterio expresado por la División Legal de la Junta. La referidas expresiones de la Sra. Vda. de Fuertes no son de naturaleza coercitiva. Por lo tanto, son expresiones privilegiadas. Véase, Budd Mfg. v. N.L.R.B. 142 F. 2d. 922, 926.

CONCLUSIONES

A base de todo lo anterior, el suscribiente por la presente formula las siguientes conclusiones:

- 1- La Sucesión Alberto R. Fuertes es un patrono en el significado de la Ley.
- 2- El Sindicato de Trabajadores Packinghouse, AFL-CIO no es la representante colectiva de los empleados del patrono.
- 3- El 13 de marzo de 1968 y durante la elección para determinar el representante colectivo de sus empleados, celebrada el 18 de mayo de 1968, el patrono coaccionó y restringió, o intentó coaccionar o restringir a sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley. Por ende, el patrono incurrió en prácticas ilícitas de trabajo según el Artículo 8 (1) (g) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

RECOMENDACIONES

A base de las conclusiones antes expresadas el Oficial Examinador recomienda a esta Hon. Junta que se le ordene al patrono:

(1) Cesar y desistir de las prácticas ilícitas de trabajo relacionadas precedentemente;

(2) Fijar por 30 días consecutivos, desde el comienzo de la zafra de 1969, en sitios conspicuos, de su negocio, los Avisos que se acompañan con la Decisión y Orden de la Junta, y,

(3) Notificar al Presidente de la Junta, dentro de diez (10) días desde que se emita la Decisión, las providencias tomadas para cumplir la Orden.

Por cuanto las susodichas prácticas ilícitas del patrono afectan o pudieron afectar el resultado de la elección celebrada el 18 de mayo de 1968, el suscribiente respetuosamente sugiere a esta Hon. Junta que en el caso de autos no aplique la norma que requiere que transcurra un año desde la celebración de una elección para la consideración de otra petición de elecciones.

Respetuosamente sometido, en San Juan, Puerto Rico, a 7 de noviembre de 1968.

FDO. FEDERICO A, CORDERO
Oficial Examinador