

MISSY MANUFACTURING CORPORATION - Y - NANCY LA AURORA  
 NATER CASO NUM. CA-3989 D-727 Resuelto, a 4 de junio  
 de 1976.

Ante: Lic. Federico A. Cordero  
Lcda. Enid Colón Jiménez  
 Oficiales Examinadores

Comparecencias:

Lcdo. Vicente J. Antonetti  
 Por el Patrono

Lcdo. José E. Rodríguez Rosaly  
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado por la Sra. Nancy La Aurora Náter, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió una querrela contra Missy Manufacturing Corporation, a la que en lo sucesivo nos referiremos como la querrellada.

Tanto en el cargo como en la querrela se le imputa a la querrellada haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Número 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada 29 L.P.R.A. 61 et seq. 7, la cual en adelante llamaremos la Ley.

El presente caso estuvo señalado para audiencia originalmente el 23 de julio de 1969. En dicha ocasión la querrellada no formuló contestación a la querrela ni compareció a la audiencia en la fecha antes señalada luego de haber sido debidamente notificada. El Oficial Examinador, Lcdo. Federico A. Cordero, a petición de la División Legal de la Junta, declaró con lugar una moción para que se dieran por admitidas las alegaciones y rindió su informe recomendando a la Junta que declarase con lugar la querrela y que se ordenara a la querrellada a tomar determinada acción para remediar las prácticas ilícitas cometidas. La Junta en Decisión y Orden de fecha 16 de septiembre de 1969 adoptó e hizo formar parte de la misma el Informe del Oficial Examinador declarando a la querrellada incurso en prácticas ilícitas de trabajo en violación al :Artículo 8(1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Una serie de incidencias emanadas de la comparecencia de la querrellada ante la Junta con posterioridad al 23 de julio de 1969, y de su posterior recurrencia ante el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, motivaron que el Tribunal devolviera el caso a esta Junta y ordenara la continuación de los procedimientos.

Se señaló nuevamente la audiencia designándose, esta vez, a la Lcda. Enid Colón Jiménez para presidirla. El caso se vio en sus méritos en una audiencia que comenzó el 26 de febrero de 1973 y que concluyó el 13 de marzo del mismo año. Tanto la querellante como la querrellada radicaron sendos Memorandos de Autoridades y el 6 de agosto de 1974, la Oficial Examinador rindió su Informe en el cual concluyó que la querrellada despidió a Nancy La Aurora Náter en violación del convenio colectivo vigente y que al así hacerlo incurrió y está actualmente incurriendo en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1) (f) de la Ley. La querrellada radicó una Exposición de Excepciones y Memorando. La División Legal de la Junta también sometió un extenso escrito de réplica.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por la Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente las confirma.

Luego de considerar el Informe de la Oficial Examinador y todos los documentos que forman el expediente completo del caso, la Junta formula las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I. La Querellada:

Missy Manufacturing Corporation es una corporación dedicada a operar una fábrica de sostenes y en dicha operación utiliza los servicios de empleados.

##### II. La Organización Obrera:

La International Ladies Garment Workers Union, AFL-CIO, Local 600, organiza y admite trabajadores en su matrícula a los fines de representación y para la negociación colectiva.

##### III. La Querellante:

Nancy La Aurora Náter era allá para el 2 de abril de 1969, empleada de la querellada y miembro de la International Ladies Garment Workers Union, AFL-CIO, Local 600. Por tal razón estaba cubierta por el convenio colectivo negociado entre esta unión y la querellada y cuya vigencia se extendía desde el 1ro. de febrero de 1968 hasta el 31 de enero de 1971.

##### IV. La Práctica Ilícita de Trabajo:

###### A. Los Hechos:

La querellante, operaria de mucha experiencia en talleres industriales de costura, empezó a trabajar como tal con la querellada en junio de 1968. Para la fecha en que ocurren los hechos que motivan la querrela que da margen a este procedimiento, la señora Náter se encontraba en estado de avanzado embarazo. Trabajaba en la máquina de "scallop band". El 28 de marzo de 1969 notificó a su supervisora Ana Lydia Tapia que el próximo lunes 31 de marzo de 1969, a las 12:00 del mediodía, tenía una cita médica en el Centro de Salud de Bayamón por motivo de su estado de embarazo. La supervisora, a base a que había otras dos operarias enfermas y a la experiencia y destreza de la querellante, le pidió a ésta que viniera ese lunes a ayudar un rato. La señora Náter asistió a su trabajo el lunes 31 de marzo de 1969, y a eso de las 10:00 A.M., la supervisora le ordenó que pasara a la máquina "hood and eye" para seguir trabajando. Ella, como ya ha quedado demostrado, trabajaba en la máquina "scallop Band".

La querellante le indicó a la supervisora que su estado no le permitía trabajar en la máquina "Hook and eye" y, además, que recordara que tenía una cita médica para las once de la mañana. La supervisora insistió en que la querellante se trasladara a la mencionada máquina y ante la renuencia de ésta le manifestó que ese problema tenía que tratarlo con el señor Ramírez, quien era el jefe del taller. 1/

1/ Véase T.O. páginas 21-22

La querellante y la supervisora pasaron a la oficina del señor Ramírez, encontrándose presentes oficiales de la Unión y otros miembros de la gerencia. La querellante expuso su situación al señor Ramírez en el sentido de que ella era una empleada cooperadora y eficiente tanto en la máquina de "scallop band" como en la de "hook and eye" en la cual había trabajado siempre que ocurrían atrasos en dicha etapa en la manufactura de sostenes, pero que le era imposible realizar el trabajo en aquél momento debido a que su estado de salud se lo impedía. Hizo énfasis en que se encontraba en avanzado estado de embarazo, la barriga bien grande y las piernas hinchadas y que ello le imposibilitaba trabajar en "hook and eye". Además, mostró su cita médica al señor Ramírez.

Ninguno de los dos representantes de la unión presentes en la reunión intervino a favor de la querellante.

El señor Ramírez manifestó no creer que ella tenía cita médica, pasó por alto las alegaciones de la querellante, ratificó que ella debía hacer el trabajo que se le había asignado e indicó además, que al realizar dicho trabajo debía rendir tarea. La querellante nerviosa y sintiéndose enferma salió de la oficina del señor Ramírez, "ponchó" su tarjeta de asistencia y se retiró. Fue auxiliada por la señora Josefina López quien la acompañó hasta el lugar de la cita en el Centro de Salud de Bayamón. Ese día no se estaba trabajando en dicha dependencia gubernamental por motivo de la muerte del ex-presidente de los Estados Unidos, Dwight D. Eisenhower. Encontraron allí un aviso que indicaba que las personas citadas debían asistir al siguiente día. A petición de la querellante la señora López la condujo en su automóvil hasta su residencia. El próximo día la querellante fue a su cita en el Centro de Salud, siendo atendida. El miércoles, 2 de abril de 1969, se reintegró a trabajar.

Cuando fue a buscar su tarjeta de ponchar encontró que la misma no estaba. Se la habían llevado para la oficina. Fue a la oficina en donde se encontró con el señor Ramírez, quien le dijo que ella no tenía que buscar nada porque había abandonado el trabajo. La querellante le suplicó a Ramírez que le diera su trabajo porque lo necesitaba, pero él insistió en que volviera a la máquina de "hook and eye". La querellante declara que su condición de salud le impedía trabajar en dicha máquina. 2/

En vista de que el señor Ramírez rehusó colocarla en su trabajo, la querellante acudió a las oficinas del Departamento del Trabajo. En el Departamento le dieron cierta orientación y copia de la legislación relacionada con las madres obreras en estado grávido. Le aconsejaron, además, que regresara de nuevo a la empresa y les mostrara esa legislación a los ejecutivos de la misma. Al siguiente día la querellante volvió a la fábrica, le mostró la documentación que tenía al señor Ramírez y éste le reiteró que allí no tenía que ir a buscar nada. Este incidente sucedió delante de la representante de la unión.

La querellante volvió al Departamento del Trabajo en donde narró lo sucedido. Allí le informaron que ellos no podían hacer nada más por que en la fábrica existía una organización obrera. Le aconsejaron que fuera a las oficinas de la unión y planteara su problema.

A continuación se transcribe textualmente el testimonio de la querellante en el que ésta dramatiza las múltiples gestiones que realizó para que la unión le tramitara su reclamación.

"P. ¿Quién es ese Mr. Delpi que usted habla?

R. Bueno, yo no le conozco bien, pero decía que el Director allí de la unión. Entonces me hicieron pasar allí donde un señor. Para mí era Mr. Delpi porque yo pedía hablar con Mr. Delpi. Y entonces, pues le conté lo que había sucedido y él llamó por teléfono al señor Ramírez a la fábrica, y le dijo que tenía un caso de él, de la señora Nancy La Aurora Náter, que de favor me pusiera a trabajar inmediatamente porque eso era... me había hechado del trabajo sin motivo porque las pruebas se veían claras. Porque se veía que yo tenía cita. Además, que él veía las cosas claras, que de favor me pusiera a trabajar. Entonces, parece que él resistió y dijo que no porque entonces en esa lucha Mr. Delpi que no pudo hacer nada y cuando terminó, me dijo: 'Mire señora, váyase a su casa y espere una semana a que vaya un agente de la unión a su casa'. Yo me fui a mi casa, pasaron días y días y no fue nadie, emanas ...Fuí al ...llamé y me dijeron que Mr. Delpi estaba en los Estados Unidos. Al decirme así, pues volví al Departamento del Trabajo y el Departamento del Trabajo me aconsejó venir aquí, a la Junta de Relaciones del Trabajo.

P. De manera que usted solamente hizo esa llamada o fue esa sola vez a la unión a ver lo que había sucedido con su caso.

R. No, yo fui unas cuantas veces, pero nunca él estaba. Y siempre no estaba o viene ya mismo, pero como yo me sentía tan mala y tanto esperar sentada en una silla, pues me cansaba y me iba. Y hasta por lo último, yo lo que hacía era que llamaba por teléfono.

P. ¿Cuál fue el resultado?

R. Pues que me dijeron que estaba en los Estados Unidos y ya pasaron muchas semanas; y entonces yo lo que hice fue...

P. ¿No había quién sustituyera al señor Delpi?

R. Bueno, sí lo había, no se me dijo ni se me hizo pasar una sola vez; que fue esa primera vez que fui y después fui y ni me pasaban. Me decían que no venía, que no estaba o que había salido. Yo me cansé de ir y llamé por teléfono por última vez antes de venir aquí.

- P. Y después de todo eso, ¿Qué hizo usted?
- R. Bueno, pues después de eso fué que yo traje el caso aquí.
- P. Trajo el caso aquí a la Junta. 3/

La querellante acudió ante esta Junta el 23 de abril de 1969, alegando haber sido despedida sin justa causa en violación del convenio colectivo vigente. A pesar de las gestiones realizadas en solicitud de empleo, estuvo desempleada desde el 2 de abril de 1969 hasta el 3 de febrero de 1970, cuando fue repuesta en su trabajo. Posteriormente renunció al mismo.

La querellada ofreció prueba oral intentando refutar algunos de los extremos de la prueba aportada por la querellante y en particular la de que querellante nunca alegó ante los oficiales de la querellada la circunstancia de su cita médica. Intentó probar, además, que le aseguró que independientemente de que ella realizara o no la tarea que se le asignaba recibiría su remuneración completa. Visto todo el testimonio ofrecido, así como la prueba oral y documental admitida damos credibilidad a lo declarado por la querellante.

B. Las Defensas Afirmativas de la Querellada:

En su contestación a la querella así como a través de todo el procedimiento, la querellada alegó afirmativamente que la querellante abandonó su trabajo, que no fue despedida en momento alguno, y que "antes de ausentarse de su trabajo la querellante no mencionó nunca que tenía que asistir a una cita médica con motivo de su estado de embarazo." 4/ (Enfasis suplido) La testigo, señora Eligia Torres, Gerente General de la querellada, y para la fecha de los hechos, Asistente del Gerente, en su testimonio directo y a preguntas del abogado de la querellada admitió que se le había olvidado decir que después que se negó a hacer el trabajo, la querellante le manifestó a la supervisora que ese día tenía una cita médica. 5/ A preguntas del abogado de la Junta la testigo se reafirmó en la anterior aseveración. 6/

La querellada sostuvo a través del testimonio de la señora Torres que las máquinas de "scallop hand" y de "hook and eye" son idénticas. Esta misma testigo señaló que eran diferentes en cuanto a la puntada, y se refirió a la máquina de "hook and eye" como la de "zig zag". 7/ Declaró también que "la única condición es que, por ejemplo, en 'hook and eye' tiene que coger el 'hook' y unirlo al 'brassier' y coserlo. El otro, pues, solamente, o sea no tiene que unirle nada sino que el elástico viene de arriba y ella se lo pega a la pieza. Esas son dos operaciones distintas..." 8/ (Enfasis suplido)

3/ Véase T.O. páginas 31-33

4/ Véase Contestación a la querella.

5/ Véase T.O. a la página 70

6/ Véase T.O. a la página 73

7/ Véase T.O. a la página 71

8/ Véase T.O. a la página 75

Además, describió la operación "hook and eye" así:

"P. Y la costura que tiene que hacerle a esa media pulgada, pregunto yo, si no es llevar la máquina en forma, haciendo angulo doblando alrededor de esa media pulgada y teniendo la operaria que parar la máquina para volver a la otra dirección.

R. Sí, tiene que hacer dos esquinas.

P. ¿Y esa operación de dos esquinas no requiere esfuerzo de parar la máquina?

R. Bueno, es el mismo... Sí, requiere esfuerzo de parar la máquina.

P. A diferencia del "scallop band", que es cuestión de pagarle una tira larga, por decirlo así.

R. No. porque en el otro tiene... como son diferentes operaciones, verdad, lo que tiene uno lo tiene la otra..." 9/  
(Enfasis suplido)

Por el contrario la querellante, hizo hincapié en que su condición no le permitía hacer el trabajo de la máquina "hook and eye" y lo explicó de la manera siguiente:

"R. Pues yo hacía 'hooks and eye', pero cuando lo podía hacer, pero esta vez no lo podía hacer porque en 'hooks and eye' hay que trabajar con los dos pies en el pedal. Entonces, algo, pequeño que se cose así y se cose así y se cose así, verdad. Entonces, hay que trabajar con las dos manos y bien cerca de la máquina, cosa que yo no podía hacer porque se me hacía imposible por la barriga. No podía, era muy imposible, y estaba tan hinchada y no podía hacer el trabajo. Siempre lo hice y lo hacía sobre tarea, pero esta vez no lo pude complacer porque no podía debido a mi estado de embarazo." 10/

La prueba desfilada en la audiencia nos convence que la querellante notificó oportunamente que tenía una cita médica y puso a la querellada en conocimiento de su condición de salud, cuando aún así, ésta pretendió cambiarle de trabajo a una operación distinta que la querellante no podía realizar. Concluimos, además, que la querellante no abandonó ni renunció a su trabajo el lunes 31 de marzo de 1969 al justificadamente ausentarse para dar atención a su condición médica, conforme quedó probado mediante oral y documental a esos efectos.

9/ Véase T.O. a la página 76

10/ Véase T.O. a la página 20

La querellada invocó además como defensa, que conforme lo dispone el convenio, la unión no radicó querrela cuestionando el despido de la querellante y por lo tanto dicho despido debe considerarse justificado. Presentó prueba intentando controvertir el testimonio de la querellante sin éxito, conforme hemos concluido, en relación a los hechos ocurridos el lunes 31 de marzo de 1969. Descansó totalmente en esa prueba y no controvertió la prueba ofrecida por la querellante al está regresar y ser despedida el miércoles 2 de abril de 1969. Tampoco ofreció prueba alguna en el sentido de haber notificado por escrito del despido de la señora Náter a la unión,, lo cual era un requisito indispensable para que ésta ejerciera el derecho a solicitar la revisión del despido. Era al recibo de esta notificación que comenzaba a contar el término de cinco (5) días que tenía la unión para radicar la querrela. Ahora pretende ampararse en lo dispuesto por el propio convenio, para obviar su responsabilidad. El Artículo VIII del convenio dispone en su oración final que "si no se radica querrela alguna tal como se provee anteriormente, el despido o acción disciplinaria se considerará justificada y por lo tanto, concluyente." (Enfasis suplido) Y en uno de sus párrafos anteriores el mismo Artículo VIII dispone que "La unión tendrá el derecho de revisar el despido o disciplina de cualquier obrero si el requerimiento para hacerlo se radica por escrito con la Asociación dentro de los cinco (5) días (excluyendo sábado, domingo y días de fiesta) después de haber recibido la Unión notificación por escrito de tal despido o disciplina." (Enfasis suplido) No podemos convenir con la querellada en cuanto a que el hecho de la unión no haber radicado una querrela en las circunstancias antes señaladas tengan el efecto de convertir en asunto terminado y concluyente el despido de la querellante y ello impedir la solución de la controversia en sus méritos.

### C. La Defensa de Falta de Agotamiento de Recursos:

La querellada sostiene que la Junta debe declararse sin jurisdicción y desestimar el caso debido a que en el mismo no se ha seguido la norma del agotamiento de recursos, según se estableció en los casos de Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118, (1963) y Nazario v. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846, (1970).

En Simmons International Limited, D-92, 2 DJRT 238, 78 D.P.R. 375, (1955) establecimos la norma de no asumir jurisdicción en casos de violación de convenio cuando las partes no han agotado los remedios creados por ellos en los convenios colectivos. Aclaremos en José Ramón Quiñones, h.n.c. Radioemisora WAPA 11/ que no existe disposición estatutaria alguna que nos obligue a adoptar la citada norma, siendo ello así en virtud de la facultad exclusiva para evitar prácticas ilícitas que nos concede la Ley. 12/ Dejamos establecido también que no

11/ José Ramón Quiñones, h.n.c. Radioemisora WAPA, D-105, 2 DJRT 430, (1954).

12/ El Artículo 7 (a) de la Ley de Relaciones Obrera-Patronales de Puerto Rico, 29 LPRA 68 (a) lee así:

"La Junta tendrá facultad, según se dispone más adelante en la presente, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Esta facultad sera exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención." (Enfasis suplido).

obstante habernos adherido al principio antes señalado, la creación de un Comité de Quejas y Agravios no priva a esta Junta de su jurisdicción en su función tutelar de proteger el interés público para evitar o corregir prácticas ilícitas de trabajo, puesto que esa jurisdicción emana de la Ley y no de las cláusulas de un convenio colectivo. 13/ Conforme a lo expresado, en aquellas circunstancias en las cuales hemos considerado actuar a pesar de que no se agotaron los procedimientos provistos en el convenio colectivo, así lo hemos hecho. 14/

Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso de San Juan Mercantile vs. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (Opinión emitida el 19 de septiembre de 1975), luego de haber dejado sin resolver el asunto en el caso de Servicios Médicos Hospitalarios vs. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 98 DPR 105 (1969), 15 da a entender a esta Junta sin discutir

13/ Puerto Rico Stamping Co., Inc. y Unión de Trabajadores de la Industria de la Estufa, D-219, 3 DJRT 1054, (1960); Unión de Tronquista, D-263, 4 DJRT 468 (1962).

14/ José Ramón Quiñones, h.n.c. Radioemisora WAPA, D-105, 2 DJRT 430, puesta en vigor por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante sentencia del 12 de noviembre de 1954; Unión Industria Azucarera, D-199, 2 DJRT 618, (1954); Hermanos Marqués, D-151, 3 DJRT 38, (1956); Puerto Rico Stamping, D-219, 3 DJRT 1054, (1960); Sociedad Celia Ferreri, D-240, 4 DJRT 182, (1961); Unión de Trabajadores de la Santurce Soda Water, D-245, 4 DJRT 239, (1961); Unión de Tronquistas, D-263, 4 DJRT 468, (1962); Autoridad de los Puertos y José Carrión, D-300, 4 DJRT 835, (1962); Bird Restaurant, D-381, (1965); Paul Mc Connie, D-383, 94 DPR 484, (1967); Universal Industriaes, D-655, puesta en vigor por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante sentencia del 3 de septiembre de 1974; San Juan Mercantile, D-686, (1974); Wometco Commonwealth Corp., D-694, (1975).

15/ Al respecto, el Tribunal Supremo señala a la página 108:

"2. Por primera vez ante nos señala el hospital que en virtud del Art. II del convenio, el asunto ha debido someterse en primera instancia al comité de quejas y agravios que allí se crea. En su sec. 1 dicho artículo faculta al comité para 'conocer, investigar y resolver cualquier queja, reclamación o querrela que surja' en relación con el convenio; y en su sec. 2 dispone que 'todas las disputas y diferencias surdas durante la vigencia de este /c/onvenio podrán ser sometidas al /c/omité... para solución final.' La disposición de la Sec. 1 se refiere, según se deduce de otras cláusulas, a las reclamaciones individuales de los empleados; la Sec. 2 está concebida en términos potestativos, y no obligatorios. En vista ello, y de lo que se expresa a continuación, no es necesario resolver expresamente si una cláusula de este género inhibe la intervención del organismo del estado diseñado para mantener el equilibrio y la paz en las relaciones entre la industria y el trabajo. (3) CF. J.R.T. v. A.M.A., 91 D.P.R. 500 (1964)."

el Artículo 7(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 16/ que cuando el convenio colectivo dispone un procedimiento para la dilucidación de quejas y agravios la facultad de este organismo debe quedar a un lado en espera de que se recurra a ese procedimiento a no ser que medien unas circunstancias especiales. 17/  
Expresó el Tribunal:

"Para que nuestro ordenamiento de derecho laboral esté informado por ese pensamiento consistentes y sistemático al cual todo ordenamiento jurídico aspira, es necesario concluir que cuando existe un convenio colectivo y dicho convenio contiene cláusulas para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales." (Subrayado nuestro).

Lo expresado por nuestro más alto Tribunal refleja la doctrina imperante en cuanto a esta materia en el foro federal, en el contexto de las acciones por violación de convenio bajo la Sección 301 de la Ley Taft-Harley.

En el Tribunal Supremo Federal, en el caso de Republic Steel v. Maddox, 379 US 650 (1965) se resolvió que el demandante en esta clase de acciones debe por lo menos intentar agotar los recursos provistos por el convenio colectivo antes de proceder a llevar la acción ante los tribunales. Señaló el Tribunal:

"...Since the employee's claim is based upon breach of the collective bargaining agreement, he is bound by terms of that agreement which govern the manner in which contractual rights may be enforced. For this reason, it is settled that the employee must at least attempt to exhaust exclusive grievance and arbitration procedures established by the bargaining agreement."  
(Enfasis suplido)

Debido a que los remedios contractuales pueden estar controlados por la unión y el patrono, éstos pueden resultar totalmente insatisfactorios e inoperantes para el empleado querellante. Es por esta razón que la doctrina federal ha considerado sumamente relevante el determinar bajo qué circunstancias el empleado individualmente puede obtener revisión judicial de su querrela originada en una violación al convenio, no obstante no haber hecho uso de los mecanismos establecidos por el convenio colectivo.

En el caso de VACA v. Sipes, 64 LRRM 2369 (1967), el Tribunal Supremo Federal discutió ampliamente estas circunstancias haciendo mención de la Decisión en Maddox, supra. En él reiteró el requisito de intentar agotar los remedios contractuales pero señaló ciertas circunstancias que permiten obviar este proceso. Estas son las siguientes: (1) cuando el patrono mismo repudia el contrato o (2) cuando la unión ha impedido indebidamente que se procese la querrela del empleado a través de los mecanismos provistos por el convenio. Expuso el Tribunal:

"...An obvious situation in which the employee should not be limited to the exclusive remedial procedures established by the contract occurs when the employer conduct amounts to a repudiation of those contractual procedures. CF. Drake Bakeries, Inc. v. Bakery Workers, 370 US 254, 260-63 Corbin, Contracts, Sec. 1443. In such a situation (and there may of course be others), the employer is estopped by his own conduct to rely on the unexhausted grievance and arbitration procedures as a defense to the employee's cause of action... We think that another situation when the employee may seek judicial enforcement of his contractual rights arises if as is true here, the union has sole power under the contract to invoke the higher stages of the grievance procedure and if as is alleged here, the employee plaintiff has been prevented from exhaustive his contractual remedies by the union's wrongful refusal to process the grievance. It is true that the employer in such a situation may have done nothing to prevent exhaustive of the exclusive contractual remedies to which he agreed in the collective bargaining agreement. But the employer has committed a wrongful discharge in breach of that agreement, a breach which could be remedied through the grievance process to the employee-plaintiff's benefit were it not for the union's breach of its statutory duty of fair representation to the employee. To leave the employee remediless in such circumstances would, in our opinion, be a great injustice. We cannot believe that Congress, in conferring upon employer's and unions the power to establish exclusive grievance procedures, intended to confer upon unions such unlimited discretion to deprive injured employees of all remedies for breach of contract. Nor do we think that Congress intended to shield employers from the natural consequences of their breaches of bargaining agreements by wrongful union conduct in the enforcement of such agreement."

En esta decisión se delimitó claramente el deber de justa representación de una unión. El Tribunal Supremo de Puerto Rico hizo mención de este caso en Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. McConnie, supra.

Aprovechamos la oportunidad que nos brinda este caso para adoptar la doctrina federal referente al deber de justa representación, y la implementaremos cuando ocurran prácticas ilícitas de trabajo bajo las Secciones 8(1)(f) y 8(2)(a) de nuestra Ley.

La Sección 8(1)(f) de la Ley dispone, entre otras cosas, que será una práctica ilícita de trabajo el que un patrono actuando individual o concertadamente con otros viole los términos de un convenio colectivo. La Sección 8(2)(a) dispone la misma práctica ilícita de trabajo para una unión.

La querellante en este caso, al ser despedida, recurrió inmediatamente ante el patrono, volvió a insistir en que no se le despidiera, y recurrió ante el Departamento del Trabajo en más de una ocasión. Llevó su queja al representante de su unión e insistió en reiteradas ocasiones ante éste utilizando diferentes medios y ante el fracaso de sus gestiones invoca nuestra jurisdicción.

El convenio colectivo que rige esta situación en su Artículo XXII dispone que:

"...

8. Cualquier querrela, disputa, controversia, queja o agravio que cualquier trabajador tenga en contra de un miembro de la Asociación podrá ser establecido o sometido solamente por la unión como antes se provee. Ningún trabajador tendrá el derecho de someter o establecer una acción o procedimiento individualmente con referencia a cualquier querrela, disputa, controversia, queja o agravio o establecer o compeler al arbitraje si la unión rehusa o desiste en proceder con el arbitraje." (Enfasis suplido)

Según se desprende de este artículo XXII, la unión era la única que tenía la potestad de poner en marcha la maquinaria provista por el convenio colectivo para la solución de las querrelas. Por lo tanto, debemos examinar si esta faltó a su deber de justa representación al no hacerlo así. Al hacer el examen es necesario considerar que a las uniones se les debe conceder un amplio margen de discreción al llevar a cabo sus funciones pues estas representan normalmente a grupos de empleados con diversos intereses que requieren se les resuelvan sus problemas. Debemos pues, tener sumo cuidado de no interferir con esa discreción, Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico, 4 DJRT 694 (1962).

En la jurisdicción federal se ha tratado el problema de esta misma manera pues allí se limitan, por lo general, a revisar las actuaciones de las uniones únicamente en cuanto a ciertos aspectos, tales como arbitrariedad, mala fe, etc.

En Vaca vs. Sipes, supra, el Tribunal Supremo Federal describió afirmativamente ese deber de las uniones como la obligación de éstas de servir de buena fe los intereses de sus representados sin discriminación o arbitrariedad de clase alguna. Al hacerlo así el Tribunal separó el criterio de "arbitrariedad" del requisito de mala fe. A los fines de tener un cuadro más claro del alcance de lo que en cierta forma el Tribunal intenta reglamentar, citamos a continuación sus propias expresiones:

"...Though we accept the proposition that a union may not arbitrarily ignore a meritorious grievance or process it in perfunctory fashion; we do not agree than the individual employee has an absolute right to have his grievance taken to arbitration regardless of the porvisions of the applicable collective bargaining agreement...

In providing for a grievance and arbitration procedure which gives the union discretion to supervise the grievance machinery and to invoke arbitration, the employer and the union contemplate that each will endeavor in good faith to settle grievance short of arbitration. Through this settlement process, frivolous grievances are ended prior to the most costly and time consuming step in the grievance procedures. Moreover, both sides are assured that similar complaints will be treated consistently and major problem areas in the interpretation of the collective bargaining agreement can be insulated and perhaps resolved."

La jurisprudencia federal ha delimitado caso por caso el significado del deber de justa representación. Al tratar el asunto algunos tribunales han exigido que se encuentre probado el criterio de mala fe, 18/ otros se han alejado del mismo 19/ y el resto o simplemente los han ignorado 20/ o expresamente lo han revocado. 21/

La decisión de Griffin v. UAW, 469 F2d 181 (4to. 1972) es de especial importancia a la cuestión que aquí se nos plantea. Allí se resolvió que la actuación arbitraria de la unión de por sí podía ser ilegal sin demostrarse mala fe. El Tribunal, como base teórica para su decisión, interpretó a Vaca v. Sipes, supra. como una "ampliación calculada del deber de justa representación." Al definir qué conducta se considera arbitraria el Tribunal se expresó de la siguiente manera:

"...Without any hostile motive of discrimination and in complete good faith, a union may nevertheless pursue a course of action or inaction that is unreasonable and arbitrary as to constitute a violation of the duty of fair representation. A union may refuse to process a grievance in a particular manner for a multitude of reasons, but it may not do so without reason, merely at the whim of someone exercising union authority."  
(Subrayado nuestro)

El Primer Circuito Federal ha interpretado el criterio de arbitrariedad de VACA, supra. al requerir de las uniones que investiguen las quejas de sus miembros antes de rehusar procesarlas. En Figueroa vs. Trabajadores Packinghouse, 74 LRRM 2028 (1970) los demandantes alegaban que la unión se negó a procesar sus querellas de despido sin antes investigar sus reclamaciones sobre antigüedad. Un oficial de la unión testificó durante la audiencia que pensó que un cargo de práctica ilícita

- 18/ Peterson v. Rath Packing Co., F2d 312 (8vo. Cir. 1972)  
St. Clair v. Teamsters Local 515, 422 F2d 128 (6to. Cir. 1969)
- 19/ S.V. UAW Local 417, 83 LRRM 2512 (6to. Cir. 1973);  
Kinssinger v. Universal Airlines, Inc., 474 F2d 1227 (6to. Cir. 1973); Still v. Greyhound Corp., 435 F2d 231 (6to. Cir. 1970); St. Clair v. Teamsters Local 515, 422 F2d 128 (6to. Cir. 1969).
- 20/ Compárese Price v. International Bhd. of Teamsters, 457 F2d. 605, 511 (3er Cir. 1972) con Roberts v. Lehigh & N.E. Ry. 323 F2d. 219 (3er Cir. 1963)  
Gainey v. Bhd. of Ry Clerks, 313 F2d. 318 (3er Cir. 1963).
- 21/ Retana v. Apartament Opertors Local 14, 453 F2d. 1018, (9no. Cir 1972).

definitivamente de las querellas. Este, sin embargo estaba equivocado en su impresión. El Tribunal resolvió que la conducta de la unión no constituía mala fe o discriminación. Resolvió, además, que aún cuando expresamente el criterio de "debido cuidado" no era parte del deber de justa representación, la conducta asumida por la unión era arbitraria bajo la decisión de Vaca v. Sipes, supra.

El Noveno Circuito también ha tomado a Vaca, supra, como guía para ampliar la definición del deber de justa representación. Antes de Vaca éste había requerido que se probara la mala fe. 22/ Sin embargo, en Berriault v. Warehousemen, 87 LRRM 2070, (1974), resolvió que los empleados tienen que alegar u probar solamente la conducta arbitraria. No tienen que alegar ni probar mala fe.

A base de los criterios enunciados en los cuales se delimitan los confines del deber de justa representación, concluimos que la unión en autos actuó arbitrariamente al negarse a procesar la querella de la empleada Nancy La Aurora privándole de obtener acceso, de ese modo, a los mecanismos establecidos en el convenio para dilucidarla. Por esta razón es que resolvemos asumir jurisdicción para entender en este caso aún cuando no se hayan agotado los remedios del convenio colectivo. En el debido ejercicio de nuestra jurisdicción resolvemos que en el despido de la querellante acontecido el 2 de abril de 1969, no medió por parte de ésta, incompetencia, mala conducta o insubordinación en el desempeño de su trabajo. Tampoco hubo fingimiento o simulación en la realización de sus tareas. Concluimos, por tanto, que dicho despido no se ajustó a los terminos y condiciones del convenio colectivo vigente por lo que se hizo en violación de éste.

#### D. El Remedio:

En este caso nos hemos visto en la necesidad de someter a análisis el hecho de si la unión actuó de manera arbitraria para fundamentar de ese modo nuestra jurisdicción.

En términos procesales, no tenemos propiamente ante nos una acción equivalente a la que se puede incoar bajo la Sección 301(a) de la Ley Taft-Harley. En ésta se demanda, según sea el caso, a la unión o al patrono en violación, o a ambas conjuntamente. En el caso ante nos se había radicado originalmente una querella contra la unión por violación a la Sección 8(2)(a) de la Ley, pero la misma fue retirada posteriormente. 23/

De la prueba que desfiló en este caso surge que la querellante le imputa a la unión el no invocar los remedios contractuales para procesar su querella. Sin embargo, el remedio que en realidad se solicita implica el remediar el daño causado por el patrono querellado al despedirla en violación del convenio colectivo vigente. Una vez se ha sugerido que el despido fue en violación al convenio, una defensa que poseía el patrono era que la unión no había agotado los remedios contractuales. Sin embargo, al concluirse que por su inacción la unión actuó arbitrariamente según las normas antes expresadas, no existe razón alguna para exonerar al patrono de remediar la situación creada por él mismo.

22/ Hardcastle v. Western Greyhound Lines, 303 F2d 182 (9no. Cir. 1962).

23/ Tomamos conocimiento oficial del caso International Ladie's Garment Workers Union, Caso Núm. CA-3999.

La dificultad estriba, sin embargo, en diseñar el remedio apropiado. Consideramos que si en este caso tuviésemos jurisdicción sobre la unión, (la cual no tenemos por las razones ya indicadas) esta no debía asumir toda la responsabilidad de remediar la situación. Creemos, por el contrario, que la misma debía ser compartida por ambos, unión y patrono, pero asumiendo este último la mayor parte pues fue quien realmente originó la controversia y ocasionó el despido de la querellante. En Vaca, supra, se discute ésto ampliamente:

"...The employee should have no difficulty recovering these damages from the employer, who cannot as we have explained, hide behind the union's wrongful failure to act; in fact the employer, may be (and probably should be) joined as a defendant in the fair representation suit... It could be a real hardship on the union to pay these damages, even if the union were given a right of indemnification against the employer. With the employee assured of direct recovery from the employer we see no merit in requiring the union to pay the employer's share of the damages. ..The governing principle, then is to apportion liability between the employer and the union according to the damage caused by the fault of each. Thus damages attributable solely to the employer's breach of contract should not be charged to the union, but increases if may in those damages caused by the union's refusal to process the grievance should not be charged to the employer."

En este caso no estamos ante una situación en la cual podamos concluir que la unión fue la que causó que el patrono cometiese la alegada violación de convenio. En casos de esa naturaleza la Junta Nacional ha encontrado normalmente a la unión y al patrono incurso de prácticas ilícitas de trabajo y los ha hecho responsables solidaria y mancomunadamente por la paga atrasada que se le debe al empleado sujeto de la discriminación conjunta. Imparato Stevedoring Corp., 113 NLRB 883 (1955).

Podemos sostener sin embargo, que al faltar al deber de la representación la unión fue responsable del aumento en la cuantía de ingresos que dejó de devengar la querellante por razón del despido de ésta en violación al convenio. Al no tener jurisdicción sobre la unión, por no ser querellada, nos vemos impedidos de imponerle responsabilidades en una medida proporcional. Por tal razón resolvemos aminorar la cuantía de paga atrasada que le corresponde pagar al patrono querellado, aunque, como ya hemos expresado, es éste quien debe afrontar el grueso de la responsabilidad. Pero, como carecemos de criterios claros y estables para establecer la proporción que le hubiera correspondido contribuir a la unión, resolvemos recurrir al criterio de equidad (dada la naturaleza de este caso) y, por tal razón imponemos al patrono un setenta y cinco (75%) por ciento de responsabilidad. No creemos, repetimos, que por el hecho de que a la unión se le retiró como parte querellada, al patrono se le debe exonerar de su responsabilidad al violar el convenio.

Nos preocupa el que en un caso como éste se sancionara directa o indirectamente por funcionarios de la Junta el retiro de la querrela en contra de la unión, pues como reiteradamente hemos indicado, consideramos que ésta fue altamente irresponsable en el manejo de la situación que

le presentó la querellante, Sra. Nancy La Aurora Nater. Nos proponemos, pues, tomar las medidas que sean necesarias para que en lo sucesivo ello no ocurra. De ese modo, si las alegaciones de la querellante se probasen responsabilizaríamos a ambas partes, es decir, a la unión y al patrono, por la práctica ilícita cometida.

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La querellada Missy Manufacturing Corporation es un patrono conforme a las disposiciones del Artículo 2, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. La International Ladies Garment Workers Union, AFL-CIO, Local 600 es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2, Inciso 10 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. La querellante, Nancy La Aurora para los meses de marzo y abril de 1969, un empleado según dicho término se define en el Artículo 2, Inciso 3 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
4. La querellada al despedir a la querellante sin mediar causas tales como incompetencia, mala conducta, insubordinación o fingimiento en la realización de su trabajo y al no cursar la correspondiente notificación por escrito de tal despido a la unión, violó las disposiciones del Artículo VIII del convenio colectivo, incurriendo así en una práctica ilícita de trabajo conforme lo dispone el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Considerando las conclusiones de hecho y de derecho consignadas, la prueba documental y el expediente completo de este caso y de conformidad con el Artículo 9(1)(b) 29 LPRA 70(1)(b), de la Ley, la Junta expide la siguiente

#### ORDEN

La querellada Missy Manufacturing Corporation, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

- 1- Cesar y desistir de:

A) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que suscribió con la International Ladies Garment Workers Union, Local 600 y vigente entre el 1 de febrero de 1968 y el 31 de enero de 1971, especialmente en cuanto a sus disposiciones sobre Despidos y Disciplina contenidas en el Artículo VIII del mismo.

2- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley, y en vista que se ha decidido aminorar la responsabilidad incurrida por el patrono querellado ordenamos:

a) Compensar a Nancy La Aurora Nater con el 75% de lo que resulte de la pérdida sufrida en sus ingresos desde que fue despedida el 2 de abril de 1969, hasta que fue repuesta en su empleo, el 3 de febrero de 1970, deduciéndosele los ingresos obtenidos en otros empleos durante dicho período, pero abonándosele los intereses legales correspondientes.

b) Fijar y mantener fijado por un período no menor de treinta (30) días consecutivos en sitios conspicuos de su negocio copias del "Aviso a Todos Nuestros Empleados" que se une a y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha Orden, las providencias tomadas para cumplir con lo aquí 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 expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOSOTROS, Missy Manufacturing Corporation, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que suscribimos con la International Ladies Garment Worker's Union, Local 600, y que estuvo vigente entre el 1 de febrero de 1968 y el 31 de enero de 1971, especialmente en cuanto a sus disposiciones sobre Despidos y Disciplina contenidas en el Artículo VIII del mismo.

Compensaremos a Nancy La Aurora Náter con el 75% de lo que resulte de la pérdida sufrida en sus ingresos desde que fue despedida, el 2 de abril de 1969, hasta que fue repuesta en su empleo, el 3 de febrero de 1970, deduciéndole los ingresos obtenidos en otros empleos durante dicho período pero abonándosele los intereses legales correspondientes.

#### MISSY MANUFACTURING CORPORATION

Por: \_\_\_\_\_  
(Nombre y Título)

Fecha: \_\_\_\_\_

---

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visible a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que el mismo sea fijado y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

## INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADORA

Habiéndose radicado un cargo el 23 de abril de 1969 por Nancy La Aurora Náter, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante llamada la Junta, expidió una querrela el 9 de julio de 1969 contra Missy Manufacturing Corporation, en adelante denominada la querrellada. En la querrela expedida por la Junta se alegó que la querrellada había incurrido en prácticas ilícitas del trabajo dentro del significado 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 41 y ss., en adelante denominada la Ley. El cargo radicado, la querrela expedida y el correspondiente Aviso de Audiencia fueron debidamente notificados a la querrellada, recibiendo ésta, dichos documentos el 14 de julio de 1969.

En la querrela sustancialmente se alegó: Que la querellante trabajaba para la querrellada como operaria para el 2 de abril de 1969 siendo una empleada dentro del significado 2(3) de la Ley; que la querrellada operaba una fábrica de sostenes en Cataño, Puerto Rico, siendo un patrono dentro del significado del Artículo 2(2) de la Ley; que las relaciones obrero patronales entre la querrellada y la International Ladies Garment Union, AFL-CIO, Local 600, de la cual era miembro la querellante a la fecha de los hechos que motiva esta querrela, se regían por el convenio colectivo vigente entre dicha unión y la querrellada con vigencia entre el 1ro. de febrero de 1968 y el 31 de enero de 1971. Se alegó, además, que el día 2 de abril de 1969, la querrellada despidió a la querellante de su empleo porque ésta tuvo que ausentarse de su trabajo para atender una cita médica con motivo de su estado de embarazo, violando así el convenio colectivo vigente.

El 11 de julio de 1969 el Presidente de la Junta designó al Lcdo. Federico Cordero como Oficial Examinador para el caso contra la International Ladies Garment Workers Unión CA-3999 que también se vería en la misma fecha, sitio y hora que el presente caso CA-3989.

El 23 de julio de 1969 día de la audiencia y a pesar de estar debidamente notificada la querrellada no había contestado la querrela así como tampoco asistió por sí ni por representación legal alguna. Tampoco excusó su ausencia. La representación legal de la Junta solicitó que se dieran por admitidas las alegaciones hechas en la querrela. El Oficial Examinador, Lcdo. Federico Cordero rindió su informe a la Junta, recomendando que ésta declare con lugar la referida solicitud de la División Legal. El 8 de agosto de 1969, la querrellada por conducto de su representación legal solicitó mediante moción la reapertura del caso a lo que la Junta declaró no ha lugar en su resolución del 13 de agosto de 1969.

La querellada solicitó reconsideración a lo dispuesto por la Junta por los mismos fundamentos antes aludidos y señalando que en base a éstos mismos hechos había una querrela contra la Unión en el procedimiento CA-3999 y solicitando que se reabriera el presente caso y se señalara para verse en una audiencia conjunta con el caso contra la Unión. Dos días más tarde, el 20 de agosto de 1969, la querellada radicó su contestación a la querrela; reproduciendo en adición lo solicitado en su Moción de Reconsideración. La Moción de Reconsideración fue declarada sin lugar por la Junta en su Resolución del 22 de agosto de 1969. La querellada entonces radicó el 29 de agosto de 1969 una exposición de excepciones del Oficial Examinador y posteriormente una segunda Moción de Reconsideración.

La Junta mediante Resolución del 11 de septiembre de 1969 declaró sin lugar la segunda Moción de Reconsideración y manifestó que el caso CA-3999 contra la Unión había sido retirado.

La Junta emitió su decisión y orden Núm. 547, adoptando el informe del Oficial Examinador así como sus recomendaciones y ordenando a la querellada a cumplirlas. Dichas recomendaciones tenían el efecto de que la querellante fuera repuesta en su antiguo empleo y que la querellada le compensara los ingresos dejados de percibir por ésta mientras estuvo desempleada más los intereses legales sobre el asunto de dinero adeudado.

El 15 de septiembre de 1969, la querellada radicó una Moción para solicitar permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta. La misma se declaró sin lugar por tardía toda vez que ya se había emitido una Decisión y Orden adoptando el Informe del Oficial Examinador. Nuevamente la querellada mediante escrito titulado Moción de Reconsideración solicita el 23 de septiembre de 1969, a la Junta que deje sin efecto su Decisión y Orden y que señale para audiencia este caso. En una extensa Resolución de fecha 1ro. de octubre de 1969, la Junta vuelve a declarar sin lugar lo solicitado.

La Junta recurrió al Tribunal Supremo de Puerto Rico solicitando que éste pusiera en vigor la Decisión y Orden emitida a la cual ese Honorable Tribunal se negó mediante sentencia del 31 de marzo de 1971 por el fundamento de que la Junta había incurrido en un abuso de discreción al negarle a la querellada la reapertura del caso y no celebrar una vista en los méritos. Se devolvió el caso a la Junta para continuar con los procedimientos. Recibido el mandato, la Junta señaló la audiencia para el 18 de agosto de 1972. El Presidente de la Junta designó a la suscribiente para actuar como Oficial Examinadora en el caso. Luego de varias suspensiones provocadas por las partes, finalmente la audiencia se llevó a cabo el 23 de marzo de 1973 y posteriormente a la misma las partes radicaron sendos memorandos.

En base a la prueba sometida por las partes en el transcurso de la audiencia, a la observación de los testigos, a los planteamientos en los memorandos sometidos y al expediente completo del caso, esta Oficial Examinadora hace las siguientes

## CONCLUSIONES DE HECHO

1.- La Querellada:

La Missy Manufacturing Corporation es una Corporación dedicada a operar una fábrica de sostenes y en dicha operación utiliza los servicios de empleados.

2.- La Organización Obrera:

La International Ladies Garment Workers Union, AFL-CIO, Local 600, organiza y admite en su matrícula trabajadores a los fines de representación y para negociación colectiva.

3.- La Querellante:

Nancy La Aurora Náter era para el 2 de abril de 1969, empleada de la querellada y miembro de la International Ladies Garment Union, AFL-CIO, Local 600, y estaba cubierta por el convenio colectivo negociado entre su Unión y la querellada el cual regía entre el 1ro. de febrero de 1968 y el 31 de enero de 1971.

4.- Los Hechos:

La querellante declaró que tenía amplia experiencia trabajando en fábricas de costura en los Estados Unidos, empezó a trabajar como operaria con la querellada en julio de 1968 hasta el 2 de abril de 1969 en que fue despedida. Narró las circunstancias en que ocurrió su despido señalando que el viernes anterior al lunes 31 de marzo de 1969 notificó a su supervisora que tenía cita médica ese lunes a las 12:00 del mediodía en base a su estado avanzado de embarazo.

Su Supervisora le pidió que fuera el lunes para que ayudara un rato ya que habían dos operarias enfermas. Así ella lo hizo y cuando estaba trabajando en su máquina se le ordenó que pasara a trabajar en otra máquina y en un trabajo diferente. Ella le indicó que no podía hacer el trabajo en la otra máquina porque su condición de embarazo se lo impedía y además tenía que irse a las 11:00 para su cita. Pasaron a la Oficina del Gerente, señor Ramírez, y a pesar de ella explicarle la situación la ayudante del señor Ramírez le dijo: "Bueno señor Ramírez, ustedes comprenderán que las otras se quedan y ella se va, tiene que hacer lo que se le ponga a hacer", y el propio señor Ramírez le dijo: "Bueno Nancy, eso es lo que yo tengo para usted, lo hace o no hay nada. Sabe que si usted se vá se vá por su cuenta que usted no tiene cita médica nada." <sup>1/</sup> Se puso muy nerviosa, pues se sentía mal y estaba consciente de que estando su esposo desempleado ella era el único sosten de la familia. Salió de la Oficina teniendo que ser auxiliada por la señora Josefina López quien la llevó al hospital y posteriormente a su casa. La señora López testificó lo siguiente:

"Bueno yo conocí a esa señora que yo fui a esa fábrica y ví a una señora llorando, sentada en un banco llorando, con una barriga enorme y las piernas muy hinchadas y ya eran...eran como las 11:00, porque ahí se sale a las 11:30; y yo tenía mis clientes de los lunes irle a cobrar y entonces le dije:

P. Mire señora, ¿qué le pasa?

R. Ay que tengo cita y mire como estoy y no puedo casi caminar.

P. Despreocúpese señora, yo la llevo. Y la llevé al Hospital. Así fue como la conocí. " 2/

Declaró además la querellante y lo corroboró la señora Pérez que al ir al hospital que había un letrado donde indicaban que había luto y que las pacientes citadas para ese día debían volver al otro día, 1ro. de abril, así lo hizo la querellante. 3/ El miércoles 2 de abril de 1969 se reintegró a trabajar y el señor Ramírez le indicó que allí no tenía que buscar nada porque ella había abandonado su trabajo. La Delegada de la Unión tenía conocimiento de la situación y nada hizo. La querellante fue al Departamento del Trabajo y de ahí la refirieron nuevamente a la fábrica, regresó a la fábrica y le volvieron a indicar que allí no tenía que buscar nada. Volvió al Departamento del Trabajo y le indicaron que fuera a las oficinas de la Unión. Vió al Presidente de la Unión, quien en su presencia llamó al señor Ramírez, el Presidente de la Unión le indicó que se fuera a su casa que un Oficial de la Unión iría a su casa, pero no fue. Ella regresó varias veces a la Unión y en algunas ocasiones tuvo que regresarse por su estado de salud e hinchazón de sus piernas. Luego se enteró que el Presidente de la Unión, señor Delpín estaba por Estados Unidos. Se cansó de ir a la Unión y no fue más. Entonces radicó un cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. No realizó trabajo remunerado alguno, a pesar de varias diligencias efectuadas desde febrero de 1970 hasta el 31 de marzo de 1973, que la querellada volvió a emplearla

En palabras de la querellante:

"Yo fui contenta porque quería trabajar pero se me hizo la vida imposible y tuve que renunciar... 4/

En el contrainterrogatorio la querellante a preguntas del abogado de la querellada se reafirmó en su declaración inicial. El abogado de la querellada insitió con la querellante en que de acuerdo al convenio colectivo si la trasladaban a otra máquina y no importa el trabajo que realizara siempre le pagarían el mismo sueldo, pero la querellante declaró que el señor Ramírez le indicó que en otra máquina...si se sienta se supone que no es a jugar...que es a hacer tarea.5/

---

2/T.O. Pág. 55.

3/Ver Exhibit J-2

4/T.O. Pág. 34

5/Véase T.O. Pág. 40-41

La parte querellada presentó prueba tendiente a controvertir la prueba ofrecida por la querellante y de demostrar que la querellante se negó a hacer la tarea que le encomendó y que no fue despedida, sino que ella abandonó su trabajo. Presentó como uno de sus testigos a la Delegada de la Unión quien intentó sostener con su declaración la contención de la querellada. Aunque por otro lado declaró que su función allí era: "Bueno, velar porque...porque...por el buen trato de las muchachas en el taller, porque no se cometa ninguna clase de injusticia con ellas, cuando ellas están enfermas..." 6/ Señaló, además, que era su función el velar porque se cumplan los derechos de las demás embarazadas. Negó que la querellante hubiera mencionado la cita médica ni nada con relación a su salud. Sin embargo, admitió que era evidente a la propia vista de la condición de embarazada de la querellante. De hecho la querellante dió a luz el día 30 del mes siguiente. 7/

La señora Eligia Torres Gerente de la Querellada, testificó al inicio de su testimonio que la querellante se negó rotundamente a trabajar en la otra máquina, pero más adelante declaró:

"R. Bueno. Se me había olvidado decir que ese día ella, después que se negó a hacer el trabajo, le dijo a la supervisora que ella tenía una cita con el doctor. Entonces, le aclaramos que era día de fiesta y para corroborar llamamos a la oficina del doctor y estaba...por la tarde no trabajaban. Entonces, se lo dijimos a ella. Y ella dijo que aunque así fuera ella no iba a hacer el trabajo. Nosotros estábamos conscientes del estado de ella, pero como no teníamos ninguna notificación, ni de ella ni del doctor, ni de nadie, que le prohibiera o que fuera..., le hiciera a ella imposible hacer la operación, pues lo mismo daba que hiciera el "scalloping", que hiciera el Zig-Zag "hook and eye."

A preguntas del abogado de la Junta en el sentido de si sabía quién era el doctor que atendía a la querellada, contestó en la negativa y dijo que una secretaria de su oficina fue la que le informó a ella que ese día en la oficina del doctor le dijeron que no iban a trabajar esa tarde.

Es necesario tomar cautelosamente el testimonio de estas dos testigos. No podemos darle entero crédito más aún cuando ellas permanecieron en sala todo el tiempo y tuvieron el beneficio de escuchar todos los testimonios.

##### 5.- Las Defensas y las Cuestiones Legales Planteadas por la Querellada:

Por vía de contestación a la querrela, la querellante alegó que la querellante abandonó su trabajo al negarse a cambiar de operación. En base a los hechos que consideramos probados no puede sostenerse esta defensa. La querellante planteó su condición de salud e imposibilidad de realizar la tarea a la cual se le reasignaba. Más aún alegó y probó que tenía una cita médica en relación a su

6/ Véase T.O. Pág. 67

7/ Véase Exh. J-4; T.O. Pág. 53

condición y después de asistir a dicha cita médica regresó a su trabajo el 2 de abril de 1969. En ese momento el Gerente de la Corporación querellada le negó acceso a su trabajo. Así, pues, tampoco se sostiene por la prueba las defensas afirmativas alegadas en la contestación en el sentido de que la querellante no fue despedida sino que ella se ausentó de su trabajo y "...no mencionó nunca que tenía que asistir a una cita médica con motivo de su estado de embarazó." 8/ (énfasis suplido) El propio testimonio de la Gerente de la Compañía desmiente esa contención de la querellada

Durante la audiencia la representación legal de la querellada planteó y posteriormente en su memorando argumentó que en ese caso es de aplicación la norma establecida en Pérez v. A.F.F., 87 DPR 188 (1963) de que esta Junta no debe intervenir en casos de violación de convenio cuando las partes no han agotado los remedios provistos en el convenio colectivo y por lo tanto la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico... "Se excedió en su discreción y actuó en forma ilegal, errónea y discriminatoria al expedir la querrela." (énfasis suplido)9/

No tiene razón la querellada pues la propia Ley creadora de la Junta en su Artículo 7 (a) dispone que:

"La Junta tendrá facultad, según se dispone más adelante en la presente, para evitar que cualquier persona se dedique a cualquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo VIII. Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención (Enfasis suplido)

Nuestro Tribunal Supremo confirmó la Decisión y Orden de la Junta en el caso JRT v. Simmons International 78 DPR 375 (1955) sostuvo que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico no pierde su jurisdicción sobre una querrela que impute a un patrono la práctica ilícita de trabajo en violación de convenio colectivo porque dicho convenio fije un procedimiento de arbitraje para dilucidar la cuestión y no se utilizara el mismo.

Posteriormente la Junta al decidir el caso de Puerto Rico Stamping Company 3 DSRD 1053 (1960), consideró en vigor dejar establecido lo siguiente:

"Deseamos no obstante, dejar debidamente que el hecho de que esta Junta haya establecido el principio de permitir a las partes resolver sus controversias dentro del foro acordado por ellas, no debe interpretarse en el sentido de que la creación de un Comité y Agravios, prive a la Junta de su jurisdicción. Sabido es que la jurisdicción de la Junta para evitar y corregir prácticas ilícitas de trabajo emanan de la Ley y no de las cláusulas de un convenio colectivo.

8/ Véase contestación a la querrela.

9/ Memorandum de la querellada, Pág. 4

Si la Junta ha preferido que disputas que surjan de la interpretación de un convenio o del incumplimiento de cláusulas del mismo que puedan constituir prácticas ilícitas de trabajo sean sometidas a un Comité de Arbitraje, ello se debe al propósito fundamental de la Ley de estimular la negociación colectiva. Sin embargo ante circunstancias especiales esta Junta puede ver en sus méritos alegadas violaciones de convenios colectivos."

En igualdad o similares términos se expresó nuestro Tribunal Supremo en *JRT v. McCormick*, 94 DPR. 488 (1967).

Considerando los hechos probados en este caso, entendemos que han concurrido circunstancias especiales para que la Junta asuma jurisdicción y decida la controversia. La querellante en estado avanzado de embarazo con complicaciones que afectaban su salud es despedida de su trabajo. Su propia Unión le dá la espalda, visita reiteradamente el Departamento del Trabajo, insiste con los oficiales de su Unión y finalmente acude a la Junta de Relaciones del Trabajo en protección de sus derechos. Ante esa situación de hechos resulta peregrino concluir al asumir jurisdicción en este caso la Junta estuviese actuando ilegal, errónea y discriminatoriamente.

#### 6.- La Práctica Ilícita

En consideración a las anteriores determinaciones la suscribiente concluye que la querellada al despedir a la querellante en contravención, al convenio colectivo vigente, incurrió y continúa al presente incurriendo en una práctica ilícita de trabajo.

#### EL REMEDIO

Concluido que la querellada incurrió y está incurriendo en una práctica ilícita de trabajo la suscribiente recomienda que se le ordene cesar y desistir de la misma y que tome determinada acción afirmativa la cual encontramos efectuará los propósitos de la Ley.

En base a las anteriores Conclusiones de Hecho y al expediente completo del caso la suscribiente hace las siguientes

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

1- Que la querellada es una Corporación que se dedica a la operación de una fábrica de sostenes y en sus operaciones emplea trabajadores, siendo por ello un patrono dentro del significado del Artículo 2(2) de la Ley.

2- La International Ladies Garment Workers Union, AFL-CIO, Local 600, organiza y admite en su matrícula a empleados de la querellada siendo por ello una organización obrera dentro del significado del Artículo 2(10) de la Ley.

3- La querellada al despedir a la querellante Nancy La Aurora Náter de su empleo en violación al Artículo XIII del convenio colectivo vigente incurrió y está actualmente incurriendo en una práctica ilícita dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley.

#### RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, esta Oficial Examinadora recomienda que la querellada Missy Manufacturing Corporation, sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores deberán:

1- Cesar y desistir de:

a) Violar el convenio colectivo que suscribió con la International Ladies Garment Workers Union, AFL-CIO, Local 600 y en particular el Artículo XIII.

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

a) Reponer a la querellante Nancy La Aurora Náter en su anterior empleo o de no existir éste en uno sustancialmente equivalente.

b) Compensar a la querellante por la pérdida que ésta sufrió en sus ingresos por el tiempo de trabajo que perdió entre el 2 de abril de 1969 y febrero de 1970, fecha en la cual se repuso.

c) Fijar y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días en sitios conspicuos del negocio de la querellada cinco copias del Aviso que se hace formar parte de este informe, las cuales serán suministradas por la Junta y así mismo enviar por correo certificado una copia de dicho Aviso a Nancy La Aurora Náter.

d) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez días siguientes a la fecha de este informe de las providencias tomadas para cumplir con lo aquí recomendado. Tal y cual se dispone en el Artículo 2(10) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado representando excepciones a este informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones y objeciones sobre las cuales pasará el original y cuatro copias de su alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la exposición de excepciones y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copia a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrá el derecho de contestarla, dentro de los diez días siguientes a la fecha de notificación. Tal y cual se dispone más adelante en el citado Artículo 2, Sección 10, si cualquiera parte en el procedimiento desee obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba copia de este informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de agosto de 1974,

(FDO.) ENID COLON JIMENEZ  
Oficial Examinadora

## AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de las recomendaciones de la Oficial Examinadora 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, Missy Manufacturing Corporation, notifica a todos sus empleados que

NOSOTROS, Missy Manufacturing Corporation, sus agentes y cualesquiera otras personas que ejerzan funciones de supervisión en forma alguna violaremos el convenio colectivo que firmamos con la International Ladies Garment Workers Union, AFL-CIO, Local 600

MISSY MANUFACTURING CORPORATION

Fecha: \_\_\_\_\_ Por: \_\_\_\_\_

---

Este Aviso deberá permanecer fijado en cinco sitios visibles diferentes por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que el mismo sea fijado y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.