

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
Apartado 4048  
San Juan, Puerto Rico 00905

EN LOS CASOS DE:

LATAS LIBBY'S, INC.

- y -

JOSE DANIEL HERNANDEZ HERNANDEZ

-----  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, AFL-CIO

- y -

JOSE DANIEL HERNANDEZ HERNANDEZ

-----  
LATAS LIBBY'S, INC.

- y -

RAMON D. HERNANDEZ Y CARLOS  
MANUEL CORTES

-----  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, AFL-CIO

- y -

RAMON D. HERNANDEZ Y CARLOS  
MANUEL CORTES

-----

CASO NUM. CA-5886

CASO NUM. CA-5887

CASO NUM. CA-5868

CASO NUM. CA-5869

D-812

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Sr. José Daniel Hernández  
Sr. Ramón D. Hernández  
Sr. Carlos Manuel Cortés  
Por los Querellantes

Ninguno  
Por la Unión

Lcdo. José Velaz Ortíz  
Por la División Legal de la Junta

- FE DE ERRATA -

Sirva la presente para enmendar el 2do. párrafo en la página doce (12) de la Decisión y Orden en el presente caso, donde en la última oración de dicho párrafo se expone lo siguiente:

"...De no hacerlo así, toda la evidencia documental y testifical que ofrezca la parte querellante, al no ser rebatida ni refutada, se tiene que dar necesariamente por cierta."

Se enmienda dicho párrafo para que donde lea "necesariamente" se sustituya por "presumiblemente".

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de octubre de 1979.

(Fdo.) Lic. Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Lic. Francisco Irlanda Pérez  
Miembro Asociado

(Fdo.) Lic. Samuel E. de la Rosa Valencia  
Miembro Asociado

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
San Juan, Puerto Rico

EN LOS CASOS DE:

LATAS LIBBY'S, INC.

- y -

CASO NUM. CA-5886

JOSE DANIEL HERNANDEZ MENDEZ

-----  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA  
AFL-CIO

- y -

CASO NUM. CA-5887

JOSE DANIEL HERNANDEZ MENDEZ

-----  
LATAS LIBB'YS, INC.

- y -

CASO NUM. CA-5868

RAMON D. HERNANDEZ Y CARLOS  
MANUEL CORTES

D-812

-----  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA,  
AFL-CIO

- y -

CASO NUM. CA-5869

RAMON D. HERANDEZ Y CARLOS  
MANUEL CORTES

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Sr. José Daniel Hernández  
Sr. Ramón D. Hernández  
Sr. Carlos Manuel Cortés  
Por los Querellantes

Ninguno  
Por la Unión

Lcdo. José Velaz Ortíz  
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

Basado en un cargo radicado el 3 de febrero de 1978, 1/ la  
Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante deno-  
minada la Junta, expidió querrela el 29 de diciembre del mismo

año. 2/

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

En ésta se alega sustancialmente que la United Steelworkers of America, AFL-CIO, en adelante denominada la querellada o la Unión, es una organización que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva; que hasta el 21 de octubre de 1977, los señores Ramón D. Hernández y Carlos Manuel Cortés, en adelante denominados los querellantes, trabajaron para Latas Libby's, Inc., en adelante denominado el Patrono, en la manufactura de envases para enlatado de comestibles, estando éstos afiliados a la querellada; que los querellantes estaban cubiertos por el convenio colectivo vigente entre la Unión y el Patrono, con vigencia desde el 22 de julio de 1977 hasta el 31 de marzo de 1980; que dicho convenio colectivo incluye una disposición sobre Suspensiones y Despidos (Artículo 14) (se cita en la querella); que los querellantes fueron suspendidos de sus empleos el 21 de octubre de 1978 y esa suspensión convertida en despido por parte del Patrono el 28 de noviembre de 1977; 3/ que con posterioridad a las fechas antes mencionadas, la Unión y el Patrono formalizaron un Acuerdo por el que se dejaba sin efecto el despido y se consideraba a los querellantes suspendidos de empleo y sueldo hasta el 29 de noviembre de 1977, fecha en que fueron reinstalados en sus empleos; que a los querellantes les fue negado, a su reintegro al trabajo, los salarios correspondientes a los días que estuvieron suspendidos, en violación al Artículo 14.5 del convenio colectivo, por lo cual se quejaron al Patrono, negándose la Unión a someter a Arbitraje dicha queja; que en o desde el 29 de noviembre de 1977 y al aceptar el Acuerdo en que se reinstala a los querellantes sin paga por el tiempo en que permanecieron suspendidos, así como al rehusar someter la queja por ellos surgida, la Unión ha rehusado presentar efectiva, honesta y diligentemente a los querellantes; que la conducta antes señalada constituye una violación al Artículo 14.5, siendo, por lo tanto, una práctica ilícita del trabajo según el Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

3/ Esta alegación quedó enmendada por la prueba. La suspensión se efectuó el 21 de octubre de 1977.

Basado en un segundo cargo radicado el 3 de febrero de 1978. 4/ La Junta expidió querrela el 29 de diciembre de 1978 5/ imputándole al Patrono el haber incurrido en práctica ilícita del trabajo por los mismos hechos básicamente (Caso CA-5868). Este caso no se encuentra ante nuestra consideración ya que fue trasladado al Tribunal de Distrito Federal en San Juan, Puerto Rico.

Basado en un cargo radicado el 5 de abril de 1978, 6/ la Junta emitió querrela el 29 de diciembre de 1978. 7/ En ésta se alega sustancialmente que la Unión es una organización que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva; que durante el 1977 el Sr. José Daniel Hernández Méndez, en adelante también denominado el querellante, trabajó para el Patrono en la manufactura de envases para enlatado de comestibles, estando afiliado a la querrellada; que el querellante estaba cubierto por el convenio colectivo al cual hicimos referencia anteriormente; que dicho convenio colectivo incluye una disposición sobre Agravios y Arbitraje (Artículo 9) (se cita en la querrela); que el Patrono suspendió de empleo y sueldo al querellante el 21 de octubre de 1977, convirtiendo injustificadamente dicha suspensión en despido el 28 de octubre de 1978; que desde el 21 de octubre de 1977 hasta el presente la Unión ha rehusado representar efectiva y adecuadamente al querellante Hernández Méndez ante el Comité de Quejas y Agravios conforme al Artículo 9 del convenio colectivo respecto al despido injustificado de que fuera objeto; que la conducta asumida por la Unión constituye una violación al Artículo 9 del convenio colectivo siendo, por lo tanto, una práctica ilícita de trabajo conforme al Artículo 8 (2)(a) de la Ley.

Basado en un segundo cargo radicado el 5 de abril de 1978, 8/ la Junta expidió querrela el 29 de diciembre de 1978, 9/ imputándole al Patrono el haber incurrido en práctica ilícita del trabajo por los mismos hechos básicamente (Caso CA-5886). El 4/ Escrito C.

5/ Escrito D.

6/ Escrito E.

7/ Escrito F.

8/ Escrito G.

9/ Escrito H.

querellante en este caso lo es el Sr. José Daniel Hernández Méndez. Este caso fue trasladado al Tribunal de Distrito Federal en San Juan, Puerto Rico, por lo que no se encuentra ante nuestra consideración.

Copia de los cargos, querellas, avisos de audiencia y orden de consolidación 10/ fueron debidamente notificados a la Unión y al Patrono.

El 27 de febrero de 1979 la Unión radicó su Contestación a la Querella. En el caso CA-5869 aceptó todas las alegaciones de la querella con las siguientes excepciones: no aceptó que a los querellantes les fuera negada la compensación de sueldo por los días que permanecieron suspendidos en violación al Artículo 14.5 del convenio colectivo; negó que se querellaran de esto ante el Patrono, Latas Libby's, Inc.; no aceptó que la Unión se negara someter a arbitraje dicha controversia; negó que en o desde el 29 de noviembre de 1977 al aceptar el Acuerdo en que se reinstalaba a los querellantes sin paga por el tiempo en que permanecieron suspendidos, haya rehusado representar efectiva, honesta y diligentemente a los querellantes; negó que violara el convenio colectivo. Por vía de defensa afirmativa alegó que el Acuerdo a que se hacía referencia en la querella incluyó como requisito para la reinstalación la renuncia el pago por salarios dejados de devengar.

En la Contestación a la Querella en el caso CA-5887, la Unión aceptó todas las alegaciones con las siguientes excepciones: negó que Latas Libby's suspendiera de empleo y sueldo al querellante el 21 de octubre de 1977 y que convirtiera injustificadamente dicha suspensión en despido el 28 de octubre de 1978; negó que en o desde el 21 de octubre de 1977 la Unión hubiese rehusado a representar al querellante ante el Comité de Quejas y Agravios conforme al Artículo 9 del convenio colectivo; negó que hubiese violado el convenio colectivo. Por vía de defensa afirmativa alegó que el querellante fue el promovente y causante de un paro ilegal y la Unión creyó que su despido fue justificado.

La audiencia se llevó a cabo el 15 de marzo de 1979, en el Salón de Sesiones de la Asamblea Municipal, Villalba, Puerto Rico, ante el Lcdo. Juan Antonio Navarro, quien fuera designado Oficial Examinador por el Presidente de la Junta. La Unión no compareció a pesar de haber sido notificada.

El Oficial Examinador rindió su Informe el 23 de abril de 1979, el cual no fué excepcionado por las partes. La Junta ha revisado las Resoluciones del Oficial Examinador y las confirma por entender que no se cometió error perjudicial alguno a las partes. Considerando el expediente conjuntamente con la evidencia sometida se adoptan las conclusiones de hecho del Oficial Examinador, rechazándose las conclusiones de derecho, y por consiguiente la Junta emite las siguientes:

#### CONCLUSIONES DE HECHO

I. - El Patrono:

Latas Libby's, Inc. es propietaria y administra una planta de manufactura de latas localizada en Villalba, Puerto Rico, y, en dichas operaciones, utiliza empleados. 11/

II. - La Unión:

La United Steelworkers of America, AFL-CIO, es una organización que se dedica a organizar y representar empleados de Latas Libby's, Inc. a los fines de la negociación colectiva. 12/

III. - El Convenio Colectivo:

Desde el 22 de julio de 1977 hasta el 31 de marzo de 1980, ha estado y estará vigente un convenio colectivo entre Latas Libby's, Inc. y la United Steelworkers of America, AFL-CIO, el cual cubre a los querellantes. 13/

El Artículo 9 de dicho convenio colectivo dispone:

#### "ARTICLE 9 - GRIEVANCE AND ARBITRATION

##### Purpose

9.1 The purpose of this Article is: (1) to provide opportunity for discussion of any request or complaint, and (2) to establish procedures for the settlement of grievance as hereinafter defined. All provisions of the Agreement are subject to grievance procedures and

- 11/ Quedó admitido en la Contestación a la Querrela  
12/ Quedó admitido en la Contestación a la Querrela  
13/ Quedó admitido en la Contestación a la Querrela

arbitration, except those provisions specifically stated in this Agreement as being exempt.

#### Request or Complaint

9.2 Whenever any employee believes he has a justifiable request or complaint, he may discuss it with his department foreman in an attempt to settle it.

#### Definition of Grievance

9.3 'Grievance' as used in this Agreement is limited to a complaint which may or may not have been discussed in accordance with Section 9.2 and which involves the interpretation or application of, or compliance with, the provisions of this Agreement.

#### Grievance Procedure

9.4 Grievance arising under this contract shall be settled in the following manner:

- Step 1: The employee will discuss the matter with his immediate Supervisor. If necessary, the shop steward will also intervene. The Supervisor will have twenty four (24) working hours to give his decision.
- Step 2: If the immediate supervisor does not give a solution to the matter submitted to him, the grievance or complaint will be submitted to the Company management in writing. The grievance will be discussed between the Grievance Committee and the persons designated by management. Management will have three working days to give their decision in writing.
- Step 3: In case the matter is not solved in the above mentioned steps, then within the following five (5) days from the date of the written answer in Step 2 the complaint or grievance will be submitted by the Company or the Union to this step and will be discussed between the International Union representative if he is in the island, the grievance committee and authorized representatives of the Company. The Company will have five (5) working days to give its decision in writing.



### Arbitration

9.5 If the grievance has not been satisfactorily solved in Step 3, a request for arbitration shall be made to other party in writing within twenty (20) days after receipt of the answer in Step 3. The Union or the Company may submit the matter to arbitration requesting the Puerto Rico Labor Department to designate an arbitrator. The decision of the arbitrator shall be final and binding upon the parties. The arbitrator shall have no jurisdiction to alter, amend or modify the provisions of this Agreement.

### Extension of Time Limits

9.6 The time limits mentioned above may be extended by mutual agreement.

### Grievance Committee

9.7 (a) Grievance committeemen for the bargaining unit will be designated in writing by the local union to management, limited, however, to not more than two grievance committeemen for the plant. For the purpose of meeting, with management, representatives, the Grievance Committee will consist of not more than two (2) committeemen, as designated by the Union, plus the Local Union President. If he is not a grievance committeeman. This committee of no more than three (3) in number for the purpose of meeting with the Company, may be composed of any of the grievance committeemen designated by the Union as identified above. The Union may change the personnel of this Committee. Members of the Grievance Committee will not lose pay for time spent during regularly scheduled working hours attending scheduled meetings with management representatives.

(b) When the legitimate business of a grievance committeeman requires him to leave his job or department, he shall first receive permission from his foreman or department supervisor, which permission shall not be unreasonably withheld. After receiving permission to visit another department he shall report to the foreman or supervisor whose department he wishes to visit."

El Artículo 14.5 de dicho convenio dispone:

"Reinstatement: If the suspension or discharge is revoked by the Company or not sustained in arbitration proceedings, the Company will reinstate the employee and pay full compensation at the employee's regular rate for time lost, unless a lesser settlement may be agreed to by the employees, grievance committee and local management."

IV. - Los Hechos:

El 20 de octubre de 1977 14/ los querellantes participaron en un paro de los empleados de la planta del Patrono en Villalba. Hasta el día anterior, 19 de octubre, habían rendido servicios en dicha empresa durante varios términos, estando cubiertos por el convenio colectivo vigente entre el Patrono y la Unión.

El 21 de octubre los querellantes fueron suspendidos de empleo por su participación en el paro llevado a cabo el día anterior. El supervisor, Víctor Hernández, les notificó esta acción oralmente. Siete días más tarde, 28 de octubre, la suspensión se convirtió en despido. Esto último les fue notificado mediante carta suscrita por el señor R. H. Wegener, Gerente de la planta. 15/

Al ser suspendidos, los querellantes acudieron al presidente de la Unión, Sr. Alejo Velázquez, alegando que su suspensión fue injustificada. 16/ Velázquez sostuvo una reunión con el Lcdo. José Rivera, Jefe de Personal, confirmando la suspensión de los querellantes.

En una fecha posterior al 21 de octubre, pero anterior al 26 de noviembre - no determinada por la prueba - representantes del Patrono, entre los cuales se encontraban el señor

---

14/ Toda fecha es del año 1977.

15/ La carta enviada al Sr. Ramón D. Hernández Figueroa lee:

"Como es de su conocimiento el jueves día 20 de octubre de 1977 los empleados de Latas Libby's, Inc. se negaron a entrar a su trabajo siguiendo indicaciones suyas y en abierta violación al Convenio Colectivo existente 'Artículo 2', Durante los días que duró dicho paro participó usted instigando, ayudando y/o condonando dicha conducta.

Por lo antes expuesto y habiendo sido notificado verbalmente el día 21 de octubre de su suspensión por seis días laborables, le informamos por este medio que después de haber analizado la situación dicha suspensión es convertida en despido 'Artículo 14'."

La carta de los otros dos querellantes lee de la misma forma pero omitiendo la frase siguiente en el párrafo primero líneas tres y cuatro: "...siguiendo indicaciones suyas y ...".

16/ Véase T. O.

Wegener, el supervisor, Pablo Pons Marrero, el Sr. Francisco P<sup>e</sup> Pérez, Contralor, y representantes de la Unión, entre los cuales se encontraba el Sr. Félix Raúl Vázquez, presidente de la local, sostuvieron una reunión-vista en la planta en Villalba, en la cual escucharon a los querellantes por separado.

Al quedar notificados de su despido, los querellantes tampoco estuvieron conformes por lo que acudieron a los señores Vázquez y Velázquez ante quienes alegaron la injustificación, esta vez, de su despido.

El 26 de noviembre representantes del Patrono, entre los cuales se encontraban los Licenciados Pedro Rivera (Jefe de Personal) y Pumarada, y representantes de la Unión, entre los cuales se encontraban Vázquez y Velázquez, sostuvieron una segunda reunión, esta vez, en la oficina de la Unión en Ponce. A pesar de que los querellantes se encontraban en la oficina (de la Unión), no se les permitió estar presentes en el lugar donde se celebró. Originalmente, el Patrono ofreció reinstalar a un querellante, referir a arbitraje el despido de un segundo y confirmar el despido del tercero. La Unión no aceptó. Poco después, la compañía ofreció reinstalar dos querellantes sin el pago de salarios atrasados y confirmar el despido del tercero. La Unión aceptó la oferta. Cabe señalar que los querellantes reinstalados en momento alguno renunciaron los salarios correspondientes al término de suspensión y despido, parece que le expresaran a los representantes de la Unión antes de que se aceptara la oferta.

El 29 de noviembre, revocado el despido, los querellantes Ramón Daniel Hernández y Carlos Manuel Cortés comenzaron a trabajar nuevamente en la planta. El querellante, José D. Hernández, permaneció y aún permanece despedido.

En la misma fecha de su reemplazo los querellantes, Hernández y Cortés, solicitaron al Patrono - representado por el supervisor inmediato, Sr. Pablo Pons Marrero - el pago de los salarios desde el 21 de octubre hasta el 29 de noviembre. Este refirió aquellos al Contralor, Sr. Francisco Pérez, quien les expresó que no pagarían basándose en que la renuncia de los salarios fue parte del Acuerdo con la Unión.

El 12 de diciembre los querellantes en el caso CA-5869, enviaron la siguiente carta al señor Wegener y copia a la Unión:

"Como es de su propio conocimiento el 29 de noviembre del 1977 empecé a trabajar con Latas Libby's después de 27 días de ausencia a causa de un despido. Basándome en el contrato vigente Art. 14 Inciso 14.5, creo tener el legítimo derecho de cobrar días perdidos.

Por este medio quiero informarle que le estoy dando 10 días a partir de la fecha indicada, para llevar este caso al proceso de arbitraje. Tal como lo expresa el Art. #9. De no cumplirse con este proceso me veré obligado a llevar este caso a las autoridades correspondientes."

El 5 de diciembre el Sr. José Daniel Hernández Méndez radicó un cargo en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo imputándole a la Unión que en o desde el 1ro. de noviembre de 1977 y continuamente desde dicha fecha lo restringió y coercionó y estaba restringiendo y coercionando, quien era un empleado en el ejercicio de los derechos garantizados por la Sección 7 de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, al rehusar representarlo en una queja ante su patrono, Latas Libby's, Inc.

Después de investigado el cargo, el Director Regional Interino de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, Martín M. Arlook, envió la siguiente carta al Sr. José Daniel Hernández informándole la desestimación de aquel:

"The above captioned case charging a violation of Section 8 of the National Labor Relations Act, as amended, has been carefully investigated and considered.

As a result of the investigation it does not appear that further processing of the charge is warranted inasmuch as the evidence is insufficient to establish that the Union violated the Act in any manner. In this regard we note that subsequent

to the Employer's discharge of you and other employees, the Union filed a grievance challenging the employer's conduct. During negotiations with the Employer concerning said grievance, a bargain was struck whereunder two employees were returned to work, but you were not. The rationale for this settlement was based, in part, upon the fact that the two employees who were returned to work had substantially greater job seniority than you.

Under all these circumstances, including the lack of evidence establishing that the Union's conduct was based on any arbitrary capricious or invidious considerations, as well as the lack of evidence of animus directed by the Union towards you, we conclude that we could not sustain our burden of establishing that the Union violated the Act as you allege. I am, therefore, refusing to issue complaint in this matter.

You may obtain a review of this action by filing an appeal with the General Counsel in Washington, D.C. See Form NLRB-4938 attached herewith as to procedures for filing an appeal."

- A N A L I S I S -

I. - El caso Núm. CA-5869

El convenio colectivo firmado entre las partes, establece un procedimiento especial en su Artículo 14 para tratar situaciones como las del presente caso, donde está envuelta la suspensión o despido de unos empleados. Dice lo siguiente:

"ARTICLE 14 SUSPENSION AND DISCHARGE

- 14.1 ...
- 14.2 ...
- 14.3 ...
- 14.4 ...
- 14.5 ... Reinstatement: If the suspension or discharge is revoked by the Company or not sustained in arbitration proceedings, the Company will reinstate the employee and pay full compensation at the employee's rate for time lost, unless a lesser settlement may be agreed to by the employee, grievance committee and local management.
- 14.6 ...
- 14.7 ... "

De una lectura de dicho Artículo, supra, vemos que el Patrono tiene la obligación de pagar la totalidad de los salarios atrasados en aquellos casos donde se revoque una suspensión o despido, a menos que la gerencia, el comité negociador (compuesto por representantes de la Unión) y los empleados (énfasis suplido) consientan a una cantidad menor a la totalidad. En este caso ese consentimiento sí existió por parte de la gerencia y el comité negociador pero nunca de los empleados, querellantes en este caso.

Queremos señalar que en estos casos la Unión querellada contestó la querrela el 27 de febrero de 1979 negando haber violado el convenio y por ende, no incurriendo en una práctica ilícita conforme los términos de la Ley. No obstante, el día señalado para audiencia la Unión querellada no compareció a la misma.

Una mera contestación de la parte querellada negando las alegaciones de la querrela no controvierte la evidencia que la parte querellante tenga a bien ofrecer en la audiencia, confrontar la evidencia y los testigos que ofrezca la querellante y presentar su correspondiente evidencia. De no hacerlo así, toda la evidencia documental y testifical que ofrezca la parte querellante, al no ser rebatida ni refutada, se tiene que dar necesariamente por cierta.

A preguntas del abogado de la División Legal de la Junta, el querellante, Ramón D. Hernández, contestó lo siguiente:

"P. Dígame si en algún momento se llegó a un acuerdo sobre despido y la paga retroactiva suya con los Miembros del Comité de Quejas y Agravios de la Unión.

R. En ningún momento.

P. Dígame si en algún momento firmó usted o participó usted en alguna reunión, en algún acuerdo relativo a la reposición suya y al salario retroactivo.

R. No he firmado nada ni me he reunido con nadie. 18/

Igualmente a preguntas del abogado de la División Legal de la Junta el querellante, Carlos Manuel Cortés Maldonado, contestó que en ningún momento con posterioridad a su reposición se firmó acuerdo alguno en el Comité de Quejas y Agravios relativo a la paga retroactiva. 19/

Por tanto, aún cuando entendemos que no hubo indebida representación de la Unión en cuanto a los tres querellantes envueltos ya que la evidencia desfilada por los propios querellantes demostró que la Unión sostuvo reuniones con el Patrono para ventilar el caso de éstos, la Unión violó conjuntamente con el patrono el Artículo 14.5 del convenio colectivo al llegar a un acuerdo con el patrono sin haber obtenido el consentimiento de los empleados.

---

18/ T. O. pág. 11.

19/ T. O. pág. 18.

II. - El Caso Núm. CA-5887

El querellante, José Daniel Hernández Méndez, fué suspendido el 21 de noviembre de 1977, convirtiéndose dicha suspensión en despido el 28 del mismo mes. Durante noviembre, el querellante planteó la injustificación del mismo a oficiales de la Unión, quienes discutieron el asunto con representantes del Patrono. Como resultado se revocó el despido del Sr. Hernández y del Sr. Cortés confirmándose el del querellante.

En cuanto al Sr. José Daniel Hernández Méndez, como el Artículo 14.5 del convenio o cualquiera otro semejante no se aplica en su caso; como la evidencia ofrecida por el propio querellante demostró que la Unión fué diligente en discutir su caso con el patrono; y como éste no demostró que hubiese confabulación o discrimen en su contra por parte de representantes de la Unión, nos vemos en la obligación de desestimar el mismo.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. - La Unión

La United Steelworkers of America, AFL-CIO es una organización que se dedica a organizar y representar empleados de Latas Libby's, Inc. a los fines de la negociación colectiva.

II. - El Patrono:

Latas Libby's, Inc. es propietaria y administra una planta de manufactura localizada en Villalba, Puerto Rico y en dichas operaciones, utiliza empleados.

III. - La Práctica Ilícita:

Al haber llegado a un acuerdo con el patrono, sin haber obtenido el consentimiento de los empleados, Ramón D. Hernández Méndez y Carlos Manuel Cortés en relación con la reposición de dichos empleados sin derecho a la paga atrasada conforme establece el Artículo 14.5 del convenio, la Unión querellada violó dicha disposición incurriendo en una práctica ilícita de trabajo en violación al Artículo 8 (2) (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

En cuanto al Sr. José Daniel Hernández se ordena la desestimación de la querrela por los fundamentos antes mencionados.

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

O R D E N

Se ordena a la Querellada, United Steelworkers of America, AFL-CIO, sus agentes, sucesores y cesionarios que:

1.- Cesen y desistan de violar los términos del convenio colectivo específicamente el Artículo 14.5.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos ayuda a efectuar los propósitos de la Ley.

(a) Pagarles al Sr. Ramón D. Hernández y Sr. Carlos Manuel Cortés el cincuenta por ciento (50%) de la totalidad de los salarios atrasados desde las fechas de sus despidos hasta sus reposiciones.

(b) Fijar en sitios conspicuos de su oficina y mantener fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados copias del Aviso a Todos Nuestros Unionados que se une a y se hace formar parte de esta Decisión.

(c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión y Orden las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico a 13 de septiembre de 1979.

(Fdo.) Lic. Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Lic. Francisco Irlanda Pérez  
Miembro Asociado

(Fdo.) Lic. Samuel E. de la Rosa Valencia  
Miembro Asociado



AVISO A TODOS NUESTROS UNIONADOS

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, la United Steelworkers of America, AFL-CIO, todos nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales, Notificamos a Nuestros Unionados que:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos del Convenio Colectivo, específicamente el Artículo XIV, Inciso 14.5

NOSOTROS, compensaremos al Sr. Ramón D. Hernández y al Sr. Carlos Manuel Cortés el cincuenta por ciento (50%) de la totalidad de los salarios atrasados desde las fechas de sus despidos hasta la fecha de sus reposiciones.

UNITED STEELWORKERS OF AMERICA,  
AFL-CIO

Por:

Representante

Título

Fecha:

---

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los unionados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
Apartado 4048  
San Juan, Puerto Rico 00905

EN LOS CASOS DE:

LATAS LIBBY'S, INC.

- y -

JOSE DANIEL HERNANDEZ HERNANDEZ

-----  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, AFL-CIO

- y -

JOSE DANIEL HERNANDEZ HERNANDEZ

-----  
LATAS LIBBY'S, INC.

- y -

RAMON D. HERNANDEZ Y CARLOS  
MANUEL CORTES

-----  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, AFL-CIO

- y -

RAMON D. HERNANDEZ Y CARLOS  
MANUEL CORTES

CASO NUM. CA-5886

CASO NUM. CA-5887

CASO NUM. CA-5868

CASO NUM. CA-5869

D-812

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Sr. José Daniel Hernández  
Sr. Ramón D. Hernández  
Sr. Carlos Manuel Cortés  
Por los Quereilantes

Ninguno  
Por la Unión

Lcdo. José Velaz Ortiz  
Por la División Legal de la Junta

- FE DE ERRATA -

Sirva la presente para enmendar el 2do. párrafo en la página doce (12) de la Decisión y Orden en el presente caso, donde en la ultima oración de dicho párrado (sic) se expone lo siguiente:

"...De no hacerlo así, toda la evidencia documental y testifical que ofrezca la parte querellante, al no ser rebatida ni refutada, se tiene que dar necesariamente por cierta."

Se enmienda dicho párrafo para que donde lea "necesariamente" se sustituya por "presumiblemente".

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de octubre de 1979.

(Fdo.) Lic. Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Lic. Francisco Irlanda Pérez  
Miembro Asociado

(Fdo.) Lic. Samuel E. de la Rosa  
Valencia  
Miembro Asociado

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO