

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

EN LOS CASOS DE:

SOUTHWIRE INTERNATIONAL  
CORP.

-y-

JUAN OCASIO CORREA

-----  
NATIONAL MARITIME UNION

-y-

JUAN OCASIO CORREA  
-----

CASO NUM. CA-5614

CASO NUM. CA-6107

D-862

Ante: Lic. Marlene González Ruiz  
Oficial Examinadora

Comparecencias:

Lic. Manuel A. Núñez  
Por el Patrono

Lic. Eddie Gaud Caraballo  
Por la Unión

Lic. César A. Vélez  
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 30 de marzo de 1981, la Oficial Examinadora, Lic. Marlene González Ruiz, emitió su Informe en el cual recomienda la desestimación de ambos casos.

Hemos revisado las resoluciones emitidas por la Oficial Examinadora y por la presente las confirmamos al encontrar que no se cometió error perjudicial alguno.

Luego de considerar el expediente completo del caso así como toda la evidencia presentada, la Junta adopta las Conclusiones de Derecho y la Recomendación de la Oficial Examinadora y emite las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS\*

I.- El Patrono:

La Southwire International Corporation es una corporación que se dedica a la manufactura de productos de alambre y en sus operaciones utiliza empleados.<sup>1/</sup>

II.- La Unión:

La National Maritime Union of America, AFL-CIO, División de Empleados Industriales, Técnicos y Profesionales, es una organización que se dedica a representar y organizar empleados a los fines de contratación y negociación colectiva.<sup>2/</sup>

III.- El Convenio Colectivo:

Desde el 21 de enero de 1976<sup>3/</sup> hasta el 21 de diciembre de 1978, estuvo vigente un convenio colectivo entre la unión y el patrono querellados. Los artículos que dieron base a las presentes controversias se citan a continuación, veamos:

El Artículo VII de dicho convenio disponía lo siguiente:

"ARTICLE VII

GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION

1. The procedure of this Article shall be the exclusive means for the disposition of all grievances arising under this Agreement and the Company shall not be liable to the Union or to any employee in any respect except as may be determined under said procedure.

2. The term 'grievance' as used in this Agreement means any dispute, claim or complaint arising under and during the term of this Agreement and filed by an employee in the Bargaining Unit. Grievances are limited to matters of interpretation or application of express provisions of this Agreement.

3. Such grievances shall be processed as promptly as possible in accordance with the following steps, time limits and conditions herein set forth. Time limits may be extended by mutual agreement of both parties in all steps.

\* Nuestras Conclusiones de Hechos son básicamente las contenidas en el Informe de la Oficial Examinadora, con algunos datos corregidos, algunos hechos añadidos para mayor claridad y en una redacción más sintetizada.

1/ Primera alegación admitida por el patrono.

2/ Primera alegación admitida por la unión.

3/ Se enmendaron las querellas en ambos casos a los efectos de que leyera "vigencia del convenio desde 21 de enero de 1976 hasta el 21 de diciembre de 1978."

STEP 1. The employee so aggrieved shall individually or with the Shop Steward, within two (2) working days of the occurrence of said grievance, (ten (10) working days in cases involving pay increases), first attempt to settle the controversy by discussion with his immediate supervisor who shall give the aggrieved employee a verbal answer within two (2) days from the time of the discussion.

STEP 2. If the grievance is not satisfactorily settled in the manner provided for in Step 1, the grievance shall be reduced to writing in such format as may be mutually agreed upon and signed by the grievant. In reducing a grievance to writing, the following information shall be stated with reasonable clearness: the exact nature of the grievance, the act or acts complained of, by who, and when they occurred, the identity of the employee who claims to be aggrieved, the provision of this Agreement that the employee claims that the Company has violated and the remedy sought. In this Step, the identity of the Supervisor to whom the grievance was presented in Step 1 and answer received from such supervisor, with all pertinent dates and circumstances, shall also be enumerated. The written grievance shall be presented to the Industrial Relations Manager or his designated representative within five (5) working days of the supervisor action taken in Step 1 and the Industrial Relations Manager or his representative shall meet with the aggrieved employee and the Shop Steward (if the aggrieved employee requests the presence of the Shop Steward) during normal office hours to discuss the grievance and insure that the written grievance complies with the provisions of this Agreement. The Shop Steward may elect to have a local Union representative participate in this Step. The Industrial Relations Manager or his designated representative shall then make a written reply to the grievance. If the written grievance is not presented within this prescribed time it shall be deemed by the parties to be waived.

STEP 3. If the grievance is not satisfactorily settled in the manner provided for in Step 2, the written grievance shall be submitted to the Plant Manager within five (5) working days of the management action taken in Step 2. The Plant Manager shall then meet with the aggrieved employee and the Shop Steward and/or a local Union representative to discuss the grievance at a time mutually agreeable to the parties. The Plant Manager shall make a written reply to the grievance within five (5) working days following the meeting..

STEP 4....

STEP 5. A grievance shall be considered settled if not appealed to a higher step within the established time limit, and it shall not be subject to any further proceeding. If the Company does not answer the grievance within the specified time limit it shall be considered automatically granted.

4. If a grievance is not satisfactorily settled by the foregoing procedure, the Union may upon written notice to the Company, refer the grievance to arbitration. This shall be done not later than fifteen (15) working days following the conclusion of Step Five of the grievance procedure.

El Artículo VIII de dicho convenio colectivo disponia lo siguiente:

"ARTICLE VIII - SENIORITY

1. Seniority shall be actual length of service with the Company from the last date of hire. The service date will be modified for each personal leave of absence in excess of thirty (30) days to reflect the period of absence.

...

5. When requests for transfers are made by employees and the abilities of two (2) or more employees are judged to be equal by the Company and Plant operating conditions permit, then seniority shall determine the employee first entitled to transfer.

6. (a) To be eligible for transfer, employees must have satisfactorily completed their probationary period.

(b) Employees cannot request transfer to a job for which they are previously found not to be qualified.

"ARTICLE IX - LAY-OFF AND RECALL

The Company retains the right to decide whether to lay-off employees either on a temporary or permanent basis or to decide to spread available work on an equal basis to all employees wherever possible within the limitations of necessary skills of production and maintenance work groups.

Temporary lay-offs within a department which do not exceed five (5) days may be made without regard to seniority in the affected classification. There will be no bumping. Once a temporary lay-off exceeds five (5) working days, the temporary lay-off condition shall be continued by the Company but will be adjusted such that those employees laid-off will be in accordance with plant seniority within the affected classification within Departments. A temporary lay-off may not exceed thirty (30) working days. During temporary lay-offs, there will be no bumping.

Lay-offs, other than temporary lay-offs, will be affected by classification within Departments in the following order:

- a) Probationary and part-time employees in the classification affected shall first be laid-off.
- b) Least plant senior employees within the classification affected will next be laid-off.

- c) If the displaced person wishes, he may displace the least plant senior probationary or part-time employee within any department in the plant, if in the opinion of the Company, he is qualified to perform the job.
- d) If there are no probationary or part-time employees, he may displace a less plant senior employee within his department, if he has previous experience within the classification and is qualified to perform the job in the opinion of the Company.
- e) Provided an employee, through the exercise of his plant seniority, is unable to remain in his department, he may then displace a less plant senior employee elsewhere in the plant on a classification in which he has had previous experience and, in the opinion of the Company, is qualified to perform the job.

...

In cases of lay-off or re-employment, when ability is equal and plant operating conditions permit, plant seniority shall govern. The Company agrees that employees who return to work from lay-off should be moved back to their respective jobs and shifts as soon as practical consistent with the efficient operation of the mill.

If the employee declines a job offer, regardless of shift, in any job classification other than the one he was in at the time he was laid-off, his recall privileges shall be limited to the classification he occupied at the time he was laid-off, and only for the period of time he is entitled to recall from that department." (énfasis suplido)

IV.- Los Empleados y la Alegada Violación a sus Derechos de Antigüedad:

1- Juan Ocasio Correa:

El Sr. Juan Ocasio Correa trabajó como empleado de la querrellada desde julio 17 de 1967 al 29 de septiembre de 1976. Este fue clasificado en diferentes plazas. En primer orden, como ayudante de mantenimiento,<sup>4/</sup> la cual ocupó por espacio de un año (del 11 de julio de 1967 al 19 de agosto de 1978). Posteriormente trabajó operando máquinas de producción a saber, la "Rewinder", la que operó desde el 20 de agosto de 1968 al 21 de febrero de 1970. Efectivo el 22 de

febrero de 1970 comenzó a operar la "Tubular Strander" hasta el 3 de agosto de 1973.<sup>5/</sup> El 6 de agosto fue transferido temporalmente a otra máquina, la FX-13 (Extruders), la cual operó hasta el lro. de marzo de 1979, fecha en que fue trasladado a la máquina C-13.<sup>6/</sup> Esta fue la última máquina que operó este querellante.

No obstante haber operado la máquina FX-13 (Extruders) por más de noventa (90) días, que es el período probatorio, existe en su récord de personal<sup>7/</sup> una "evaluación firmada por el Sr. Jaime Flores (antiguo superintendente de la planta) en la cual se transfirió a este querellante (efectivo el lro. de marzo de 1976) debido a su baja producción. Dicho cambio fue aceptado por el propio querellante.<sup>8/</sup> A juicio de la compañía y según el Artículo IX del convenio colectivo, dicho empleado no estaba "cualificado para efectuar dicho trabajo", por tanto, no estuvo ni está cualificado para "desplazar" a los señores Román Rodríguez y/o Lorenzo Suárez<sup>9/</sup> en la operación de los "Extruders". Tampoco podía desplazar al Sr. Aníbal Cirino en la "Quadruplex", ya que no tenía experiencia previa en dicha máquina, según dispone el convenio.<sup>10/</sup>

Surge del récord que, entre los meses de abril y mayo de 1977, este querellante recibió de la querellada un cheque por concepto de "severance pay" pagadero a su orden por la cantidad de \$435.35.<sup>11/</sup>

5/ Exhibit 32 conjunto de las querelladas y T.O. págs. 55-56

6/ Ibid.

7/ Véase Exhibit 32 conjunto de las querelladas, págs. 2 y 3

8/ Ibid. Página 2 y Exhibit 1 de las querelladas.

9/ En la vista del Sr. Juan Ocasio alegó que podía desplazar a estos dos empleados (T.O. pág. 60).

10/ Exhibits conjuntos Núm. 47, 48 y 49 de las querelladas.

11/ Exhibit 3 conjunto de las querelladas.

Otro de los empleados que se quedó trabajando lo fue el Sr. Julio Vadi, el que comenzó a trabajar para la querellada el 12 de diciembre de 1966, el querellante no podía desplazarlo pues aquél tiene más antigüedad.<sup>12/</sup> Así, por ejemplo, existen otros empleados que continuaron trabajando que aunque no los mencionara el querellante, procedemos a hacer el análisis correspondiente. El Sr. Angel Luis Látimer, cuya fecha de empleo con la querellada es 23 de enero de 1967,<sup>13/</sup> obviamente el querellante tampoco podía desplazar a éste por tener menor antigüedad.

Angel L. Correa continuó trabajando luego del lay-off. Comenzó a trabajar como empleado de la querellada el 30 de agosto de 1968.<sup>14/</sup> Fue clasificado como Operador de FX-13 (Extruders). Como el querellante no está capacitado para operar dicha máquina no puede desplazar a este empleado no obstante tener más antigüedad.

Otro de los empleados lo es el Sr. Luis Díaz, que comenzó a trabajar para la querellada el 30 de julio de 1969. Este estuvo clasificado como "Reel Assembler", posición que ocupaba para la fecha del lay-off; el querellante no fue clasificado en ésta, por tanto, al no tener la experiencia previa que requiere el Artículo IX del convenio, no podía desplazarlo. Tampoco podía desplazar al Sr. Marciano Carmenatti, pues aunque éste tiene fecha de antigüedad de 24 de agosto de 1970, fue clasificado en la FX-13 (Operador de Extruders), clasificación que no puede ocupar el Sr. Juan Ocasio.

El Sr. José A. Castro fue otro de los que continuó trabajando con la querellada; comenzó sus labores el 19 de marzo de 1973. Estuvo clasificado como "Reel Assembler", "Janitor"

12/ Exhibit 41 conjunto de las querelladas

13/ Exhibit 42 conjunto de las querelladas

14/ Exhibit 43 conjunto de las querelladas

y por último, como "Laborer". El Sr. Juan Ocasio Correa no pudo desplazar al señor Castro; aunque claramente tiene más antigüedad, su récord de personal demuestra que no estuvo clasificado como "Janitor" o como "Janitor-Gardener", posición que ocupó aquél a la fecha del lay-off. La plaza de "Janitor-Gardener" requiere un entrenamiento para operar el tractor con seguridad, a tenor con la Ley de OSHA federal.<sup>15/</sup>

2- Víctor Rosario Feliciano:

El Sr. Víctor Rosario Feliciano fue empleado de la querrellada del 19 de agosto de 1968 (aproximadamente) al 29 de septiembre de 1976. Comenzó como trabajador de mantenimiento, labor que ocupó por casi un mes.<sup>16/</sup> Luego trabajó en las máquinas de producción a saber, en la "recoiler", en la "Rewinder" y en la "Tubular Strander", en la cual estuvo a la fecha del lay-off.<sup>17/</sup> En dicha fecha habían, por lo menos, dos (2) empleados con mayor antigüedad que este querellante, a saber: el Sr. Julio Vadi (12 de diciembre de 1966) y Angel L. Látimer (23 de enero de 1967), los cuales permanecieron trabajando con posterioridad al lay-off. No hubo empleado que se quedara trabajando en dichas clasificaciones. No estuvo clasificado en los "Extruders", "Quadruplex", "Buncher" o "Janitor-Gardener", por lo que no podía desplazar a ningún otro empleado en dichas clasificaciones aunque tuviera mayor antigüedad que éstos.

Surge del récord que este empleado recibió de la querrellada en abril de 1977 un cheque por concepto de "severance pay" a su orden por la cantidad de \$453.43.<sup>18/</sup>

3- Santiago Vélez Serrano:

El Sr. Santiago Vélez Serrano fue empleado de la querrellada desde el 12 de agosto de 1970 al 29 de septiembre

<sup>15/</sup> <sup>15/</sup> T.O. pág. 491, Memorando del Patrono, pag. 10

<sup>16/</sup> T.O. pág. 167

<sup>17/</sup> Exhibit 33 conjunto de las querrelladas

<sup>18/</sup> Exhibit 5 conjunto de las querrelladas

de 1976.<sup>19/</sup> Ocupó diferentes plazas, entre ellas se encuentra la de "Construction Laborer".<sup>20/</sup> El 1 de febrero de 1971, comenzó a trabajar bajo el Departamento de Producción operando la máquina "Steel Rewinder and Scrap Baller",<sup>21/</sup> posición que ocupó hasta el 19 de julio de 1971. En dicha fecha comenzó a trabajar como "Operador de Fork Lift".<sup>22/</sup> Durante todo este tiempo que trabajó en el Departamento de Producción también ejercía funciones como Operador de Monta Cargas, labor que realizaba desde las 6:00 de la mañana a las 2:00 de la tarde.<sup>23/</sup> Luego operó la "Triplex" allá para el 20 de junio al 20 de julio de 1975. El 21 de agosto de 1975 comenzó a operar la "Recoiler", posición que tuvo hasta la fecha del lay-off.<sup>24/</sup> Este querellante no fue clasificado a operar la "Extruder", por tanto, no podía desplazar al Sr. Marciano Carmenatti (24 de agosto de 1970); al Sr. Lorenzo Suárez (3 de mayo de 1975) o al Sr. Angel L. Sánchez (2 de julio de 1974). Tampoco estaba clasificado como "Janitor", por lo que no podía desplazar al Sr. José A. Castro (10 de marzo de 1973).

No estaba clasificado para operar la BC-16, la "Quadruplex" o los "Bunchers", por tanto no podía desplazar al Sr. Román Rodríguez (16 de julio de 1973); Sr. Aníbal Cirino (1 de agosto de 1973) o al Sr. Justino Rodríguez (17 de enero de 1974).

Surge del récord que dicho querellante recibió de la querellada el cheque por concepto de "severance pay", a su orden, por la cantidad de \$418.78 en abril de 1977.<sup>25/</sup>

4- Agapito Vélez Rodríguez:

El Sr. Agapito Vélez Rodríguez fue empleado de la querellada desde el 22 de octubre de 1969 a la fecha del lay-off,

19/ Exhibit 37 conjunto de las querelladas

20/ T.O. pág. 134

21/ Exhibit 37 conjunto y T.O. págs. 135, 136 y 137

22/ Ibid

23/ T.O. pág. 132

24/ Exhibit 37 conjunto de las querelladas

25/ Exhibit 16 conjunto de las querelladas

29 de septiembre de 1976. Mientras trabajó para dicha compañía sólo ocupó la posición del "Shipping and Receiving Clerk".<sup>26/</sup> Este empleado fue objeto de desplazamiento por parte del Sr. Avismael Morales. Así se le informó al señor Vélez cuando éste le requirió al patrono su trabajo, unas dos semanas después del lay-off.<sup>27/</sup>

En abril de 1977 la querellada le envió el cheque por concepto de "severance pay", a su orden por la cantidad de \$491.09.<sup>28/</sup>

5- Alfredo González Betancourt:

El Sr. Alfredo González Betancourt fue empleado de la querellada desde el 31 de octubre de 1973 hasta la fecha del lay-off (29 de septiembre de 1976).<sup>29/</sup> Durante todo este tiempo trabajó en el Departamento de Producción, operando la máquina de "Fork-lift", por lo cual su clasificación era de Lift Truck Operator. Surge del récord que para la fecha del lay-off, ningún empleado se quedó en dicha clasificación. Sustituyó al Sr. Avismael Morales como chofer mientras éste estuvo en licencia por accidente del trabajo.<sup>30/</sup>

Surge del récord que este querellante recibió de la querellada en abril de 1977 un cheque por concepto de "severance pay", pagadero a su orden por la cantidad de \$453.43.<sup>31/</sup>

6- Gregorio Látimer Correa:

El Sr. Gregorio Látimer Correa fue empleado de la querellada desde el 27 de septiembre de 1968 al 27 de agosto de 1969 como empleado temporero. Efectivo el 31 de agosto de 1969 comenzó a trabajar como "Construction Laborer", posición que ocupó hasta el 24 de julio de 1971. El 25 de julio de 1971

26/ Exhibit 36 conjunto de las querelladas

27/ T.O. pág. 188

28/ Exhibit 6 conjunto de las querelladas

29/ Exhibit 38 conjunto de las querelladas

30/ Ibid, págs. 4 y 5

31/ Exhibit 10 conjunto de las querelladas

trabajó como "General Maintenance" hasta el 17 de marzo de 1975. Del 18 de marzo de 1975 a la fecha del lay-off ocupó la posición de "Janitor".<sup>32/</sup>

No obstante sus clasificaciones, obran en su expediente de personal dos (2) evaluaciones hechas a este querellante cuando era empleado de la querellada, a saber: evaluación del 11 de noviembre de 1971, cuando ocupaba la posición de "General Maintenance". Dicha evaluación le limitó el cambio o reclasificación a una posición más alta debido a que requería "más entrenamiento y conocimientos". Esa evaluación fue aceptada por el propio querellante.<sup>33/</sup> Existe otra evaluación del 2 de marzo de 1976 la cual describe el desempeño de las labores realizadas por éste "debajo de la capacidad esperada".<sup>34/</sup> Esta evaluación también fue firmada por el querellante.

De lo anterior surge que en virtud del Artículo IX, este empleado, aunque clasificado como "Construction Laborer" y "General Maintenance", en opinión de la compañía no podía realizar dichas funciones. No podía desplazar al Sr. José A. Castro Rivas (16 de agosto de 1971) como "Janitor Gardener" ya que esta posición requiere un entrenamiento para operar el tractor-cortador de grama, el cual el señor Látimer no tenía.

Surge del récord que este querellante recibió de la querellada el cheque de "severance pay" por la cantidad de \$418.78.<sup>35/</sup> También surge del récord que el señor Látimer aceptó posteriormente que el procedimiento de antigüedad se le había aplicado correctamente.\*

7- José González Sánchez:

El Sr. José González Sánchez fue empleado de la compañía querellada. Comenzó labores el 27 de septiembre de 1968 como

<sup>32/</sup> Exhibit 38 conjunto y T.O. pág. 267

<sup>33/</sup> Exhibit 25 conjunto de las querelladas

<sup>34/</sup> Exhibit 59 conjunto de las querelladas, pág. 3

<sup>35/</sup> Exhibit 7 conjunto de las querelladas

\* Véase la parte manuscrita a la pág. 2 del Exhibit conjunto de las querelladas Núm. 14

"Temporary Worker".<sup>36/</sup> Efectivo el 31 de agosto de 1969 trabajó en calidad de "Construction Laborer", posición que ocupó hasta el 24 de julio de 1971.<sup>37/</sup> En 25 de julio de 1971 ocupó una nueva posición, a saber, de "General Maintenance".<sup>38/</sup> Efectivo el 1 de octubre de 1972 y mediante acuerdo con la unión, ocupó posición de "Rewinder Operator"<sup>39/</sup> hasta el 29 de septiembre de 1976, fecha del lay-off. Aunque éste tiene más antigüedad que otros empleados que permanecieron trabajando; no podía desplazarlos pues no estuvo clasificado en ninguna otra posición. Así, por ejemplo, no estuvo clasificado para operar los "Buncher", por tanto, no podía desplazar al Sr. Román Rodríguez (16 de julio de 1973), al Sr. Justino Rodríguez (17 de enero de 1974), al Sr. Lorenzo Suárez (3 de mayo de 1973); Marciano Carmenatti (24 de agosto de 1970) o al Sr. Angel L. Sánchez (2 de julio de 1974) en la operación de "Extruders". Tampoco podía desplazar a Luis Díaz (30 de julio de 1969), ya que éste estuvo clasificado como "Reel Assembler", al Sr. Aníbal Cirino (1 de agosto de 1973) en operar la "Quadruplex" o a Fernando Grey (14 de agosto de 1973) en operar la "Fork-Lift". No estuvo clasificado como "Janitor", por lo que no podía desplazar al Sr. José A. Castro (19 de marzo de 1973).

Surge del récord que en abril de 1977 este querellante recibió de la querellada por conceptos de "severance pay" un cheque por la cantidad de \$418.78.<sup>40/</sup>

8- Efraín Ocasio Correa:

El Sr. Efraín Ocasio Correa fue empleado de la querellada. Según su expediente personal, surge que comenzó funciones

36/ Exhibit 34 conjunto de las querelladas, pág. 14

37/ Ibid

38/ Ibid

39/ Ibid, pág. 9

40/ Exhibit 9 conjunto de las querelladas

en noviembre de 1971 hasta el 15 de octubre de 1973, como "Temporary Worker". Efectivo el 16 de octubre de 1973 comenzó a trabajar como "Laborer", <sup>41/</sup> única posición que ocupó hasta la fecha del lay-off. Describe este empleado sus funciones como unas de "mantenimiento" pues realizaba funciones de albañilería, carpintería, limpieza en general. <sup>42/</sup> Al único empleado que hubiese podido desplazar es al Sr. José A. Castro; no obstante éste tiene más antigüedad que el querellante.

En abril de 1977 la querellada le envió un cheque por concepto de "severance pay" a su orden, por la cantidad de \$418.78. <sup>43/</sup>

9- Alejo Esquilín Franco:

El Sr. Alejo Esquilín Franco fue empleado de la querellada desde el 24 de julio de 1973 al 29 de septiembre de 1976, fecha del lay-off. Durante todo ese tiempo solamente se desempeñó como "Rewinder Operator" única clasificación que poseyó. No hubo otros empleados que se quedasen trabajando en dicha posición. Por tanto, no podía desplazar a nadie.

Surge del récord que este querellante recibió de la querellada en abril de 1977 un cheque por concepto de "severance pay", por la cantidad de \$418.78. <sup>44/</sup>

V.- Los Hechos:

El 29 de septiembre de 1976 el patrono querellado, representado por el Sr. Joseph Rodríguez, Gerente General, cesantó veinte y ocho (28) empleados. <sup>45/</sup> Los empleados concernidos se enteraron de dicha acción por un Aviso que se colocó en una pizarra de la planta. <sup>46/</sup>

<sup>41/</sup> Exhibit 39 conjunto de las querelladas

<sup>42/</sup> T.O. págs. 242-243

<sup>43/</sup> Exhibit 8 conjunto de las querelladas

<sup>44/</sup> Exhibit 15 conjunto de las querelladas.

<sup>45/</sup> T.O. págs. 421, 422, 423

<sup>46/</sup> T.O. págs. 184, 213, 138, 58, 243, 269

Dicho Aviso fue redactado en los siguientes términos:

"Debido al bajo volumen de producción, no podemos mantener el presente nivel de empleo.

Para poder proteger los trabajos de tantos empleados como sea posible, nos vemos obligados a dar un lay-off permanente a los siguientes empleados efectivo viernes, 1 de octubre de 1976 a las 2:00 P.M." (énfasis suplido)

Antes de esta fecha el señor Rodríguez y el Sr. Néstor González, vicepresidente de la unión co-querellada, se habían reunido con relación al programado lay-off.<sup>47/</sup> La reacción de la unión, según el testimonio del señor Rodríguez, fue que debería cumplirse con las disposiciones sobre Antigüedad del convenio colectivo.<sup>48/</sup>

Al enterarse los empleados del lay-off permanente,<sup>49/</sup> algunos de ellos, entre los que cabe señalar al Sr. Juan Ocasio Correa, Santiago Vélez Serrano, Víctor Rosario Feliciano, Agapito Vélez, Alfredo González, Efraín Ocasio Correa, Alejo Esquilín y Gregorio Látimer Correa se comunicaron con su supervisor inmediato y con el Sr. Justino Rodríguez, delegado de la unión co-querellada.<sup>50/</sup>

El Sr. José González Sánchez, quien es uno de los querellantes en el presente caso, fue el único que no habló con su supervisor inmediato "porque ya estaba puesto en la pizarra, no tenía uno que hablar con ninguno".<sup>51/</sup>

Tan pronto pudieron los querellantes le notificaron lo sucedido al delegado de la unión, Sr. Justino Rodríguez.<sup>52/</sup> Este les indicó que no tenía conocimiento de lo que había ocurrido pero que llamaría a la unión para plantearles el problema.<sup>53/</sup>

<sup>47/</sup> Véase Escolio 1 del Exhibit conjunto Núm. 11

<sup>48/</sup> T.O. pág. 424

<sup>49/</sup> T.O. págs. 168, 169, 345, 717

<sup>50/</sup> T.O. págs. 60, 134, 166, 184, 213, 243, 266 y 352

<sup>51/</sup> T.O. pág. 307

<sup>52/</sup> T.O. págs. 61, 169, 185

<sup>53/</sup> T.O. pág. 169

Tres días después, aproximadamente, los querellantes hablaron con el Sr. Néstor González en las oficinas de éste en Santurce. Le explicaron lo ocurrido enfatizando el problema de la antigüedad.<sup>54/</sup> Este les indicó que debían cogerlo con calma pues se estaba trabajando en el asunto.<sup>55/</sup> Les expresó que hablaría con el patrono y que de no llegar a un acuerdo, llevaría el caso a Arbitraje.<sup>56/</sup>

En ese momento el representante de la co-querellada se percató que los querellantes no habían cumplido con el segundo paso del convenio, por lo que procedió a preparar un estarcido.<sup>57/</sup> Los únicos empleados que firmaron el mencionado documento fueron los señores Efraín Ocasio Correa, Agapito Vélez, Juan Ocasio y Gregorio Látimer. Los siguientes empleados no cumplieron con ese segundo paso: Alejo Esquilín, Santiago Vélez, José González, Víctor Rosario.<sup>58/</sup> En cuanto al Sr. Alfredo González, no surge del récord con claridad si firmó o no la querrela escrita.

El 8 de octubre de 1976 se celebró una reunión en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios con el Gerente de Relaciones Industriales, quien contestó la querrela de los empleados. Mediante carta del 11 de octubre de 1976, se confirmó la posición patronal.<sup>59/</sup>

---

<sup>54/</sup> T.O. págs. 169, 214

<sup>55/</sup> T.O. pág. 140

<sup>56/</sup> T.O. pág. 170

<sup>57/</sup> T.O. págs. 308, 214, 717, 718

<sup>58/</sup> A estos efectos véase Exhibit 61 conjunto de las querelladas en armonía con el Exhibit 23 conjunto de las querelladas: Carta del 12 de octubre de 1976 dirigida al Sr. Néstor González en la cual el Sr. Jaime Flores Superintendente de la planta, así se lo informó a aquél.

<sup>59/</sup> Véase el Laudo del 29 de noviembre de 1977, Exhibit conjunto Núm. 11 a la pág. 2.

Posteriormente el 21 de octubre de 1976, en carta dirigida también al Sr. Néstor González, el Sr. Joseph Rodríguez Gerente General, se expresó en los siguientes términos:

"October 21, 1976

National Maritime Union  
P.O. Box 14546  
Bo. Obrero Station  
Santurce, Puerto Rico

Attn: Mr. Nestor Gonzalez  
Assistant Director

Dear Mr. Gonzalez:

I am pleased that the grievance cases due to the recent lay-off were settled without having to go to arbitration. It appears that the employees just had some questions because they were not familiar with the new Law 80.

Some employees followed the grievance procedure (Article VII of our Collective Bargaining Agreement) up to and including Step 2. Mr. Flores answered their written grievance in writing (copies of which were sent to you) on October 11, 1976.

Step 3 of the grievance procedure gives the employee five (5) working days to submit the written grievance to the Plant Manager and request a hearing. Since no employee has decided to go to Step 3, and it has been eight (8) working days after the management action in Step 2, the grievances are considered settled.

Respectfully,

SOUTHWIRE INTERNATIONAL  
CORPORATION

(Fdo.) Joseph L. Rodriguez  
General Manager"

El mismo 21 de octubre de 1976 el Sr. Néstor González le había enviado una carta al Sr. Joseph Rodríguez, en la cual le indicaba lo siguiente:

"La siguiente es con el propósito de notificarle que los empleados envueltos en el caso de Lay Off permanente ordenado por usted el 29 de septiembre de 1976 y efectivo el lro. de octubre del mismo año, se han venido querellando por no estar de acuerdo con el procedimiento usado por la gerencia.

De acuerdo con el Artículo IX, párrafo segundo y el Artículo XXVIII, alegan los querellantes que no se aplicaron como lo especifica el Convenio Colectivo Negociado.

Después de una vista con la persona designada por usted como Gerente de Relaciones Industriales, hemos recibido la notificación del resultado de los casos. Deseamos informarle que queremos tener una vista con usted para discutir estos casos a nivel del Paso #3, ya que los empleados envueltos no están de acuerdo con el resultado de la decisión tomada por el Gerente de Relaciones Industriales nombrado por usted.

Esperando su pronta contestación al respecto, quedo de usted,"

El Sr. Joseph Rodríguez contestó dicha carta al señor González de la siguiente forma:

"I received your letter dated October 21, 1976 wherein you are requesting a meeting with me. You express a desire to go to Step #3 of the grievance procedure of our Collective Bargaining Agreement.

However, you continue to be vague as to the identity of the employees whom you claim are still dissatisfied with the answer given them in writing in Step #2. Our Collective Bargaining Agreement, Article VII Step 2 gives the employee plenty of time to present to me (Plant Manager) a written grievance if the employee does not agree with the management action taken in Step #2. As of this date, I have not seen any action on the part of the employees which shows any interest in going to Step #3. No employee has taken the trouble to see me or requested to see me. As of this writing, it has been ten (10) working days since the action taken in Step #2. As I mentioned to you in my letter, date October 21, 1976, the grievances are considered settled. (énfasis suplido)

However, I am willing to discuss informally the problem with any employee, who was involved in Step #2, that still feels strongly about the matter if he calls me and requests a meeting before October 29, 1976.

I would like to repeat that I have seen no interest on the part of the employees to pursue this matter any further." 60/

El Sr. Néstor González se comunicó telefónicamente en varias ocasiones con el Sr. Joseph Rodríguez para plantearle el problema del lay-off, específicamente lo referente al "severance pay", cosa que tenía a este último bastante molesto. 61/ Posteriormente las partes se reúnen a discutir sobre ese tópico aunque el patrono dejó saber que dicha reunión no pretendía sustituir el tercer paso del procedimiento de quejas y agravios pues sólo era para dar información a los cesanteados. 62/

60/ Exhibit conjunto Núm. 11, págs. 3-4

61/ T.O. pág. 427

62/ T.O. pág. 430

Así las cosas, el 10 de noviembre de 1976 el Sr. Néstor González le envió otra carta al Sr. Joseph Rodríguez en la cual interesaba de este último le pagara el "severance pay" y vacaciones acumuladas a los siguientes empleados: José López Canales, Efraín Ocasio, Gregorio Látimer, Salvador Latorre, Juan Ocasio, José González y José D. Robles Fernández. <sup>63/</sup>

Entendiendo los querellantes que su caso no se estaba resolviendo adecuadamente, <sup>64/</sup> el 16 de noviembre siguiente, el Sr. Juan Ocasio Correa individualmente radicó ante esta Junta el cargo número CA-5614 contra el patrono, al que ya hemos hecho alusión. <sup>65/</sup>

Una vez radicado dicho cargo y estando el mismo en la etapa investigativa, hubo una reunión en la cual el Sr. Sadí Pagán, Investigador de esta Junta, citó al Sr. Joseph Rodríguez, al Lic. Juan Curbelo y al Sr. Néstor González. Según el querellante, éste último le aconsejó que retirara el cargo pues aún estaban a tiempo para el tercer paso. <sup>66/</sup> Solicitó, entonces que el caso fuese visto en arbitraje y no ante esta Junta. Con esa condición el Sr. Juan Ocasio, aquí querellante, retiró el cargo. <sup>67/</sup>

En abril de 1977 la compañía querellada envió a todos los aquí querellantes una carta en la cual les incluyeron los respectivos cheques en calidad de "severance pay" según el Artículo XXVIII del convenio colectivo en cuestión. <sup>68/</sup>

Tan pronto los querellantes recibieron dichos cheques se comunicaron con el Sr. Néstor González, quien los reunió y les indicó que aceptaran "la mesada porque les correspondía." <sup>69/</sup>

<sup>63/</sup> Véase Exhibit 61 conjunto de las querelladas

<sup>64/</sup> T.O. págs. 64, 141, 185

<sup>65/</sup> Escrito A

<sup>66/</sup> T.O. págs. 65, 66, 720

<sup>67/</sup> T.O. págs. 65 y 66

<sup>68/</sup> Véase Exhibit 22, 10, 16, 15, 8, 9, 7, 6, 5 y 3 de las querelladas y T.O. págs. 98, 146, 199, 226.

<sup>69/</sup> T.O. pág. 96

El 7 de febrero de 1977 el Sr. Néstor González y los querellantes radicaron ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una Solicitud para Designación de Arbitro. El Acuerdo de Sumisión fue el siguiente:

"Determinar si la querrela del caso 143-2 es o no arbitrable a base del convenio colectivo vigente entre las partes." 70/

El Sr. Juan Ocasio visitó en más de dos (2) ocasiones las oficinas del Sr. Néstor González para informarse sobre el caso de arbitraje y éste le informaba que había que esperar la decisión del árbitro y que el caso "iba adelante". 71/

El 29 de noviembre siguiente, el árbitro emitió su Laudo en el cual expresó, entre otras, lo siguiente:

"De conformidad con los requisitos dispuestos en el Paso Número 3 del procedimiento de Quejas y Agravios del convenio colectivo vigente, y considerando los hechos envueltos en este caso, los empleados querellantes y/o la Unión disponían de cinco (5) días laborables a partir del 11 de octubre de 1976 para apelar con éxito el propio Paso Número 3 del Procedimiento, dado que fue en esa fecha que el Gerente de Relaciones Industriales contestó por escrito las querrelas que les fueran presentadas por la parte querellante el 8 de octubre. En lugar de presentar dichas querrelas dentro del período de cinco (5) días antes referidos, los querellantes y la Unión solicitaron el 21 de octubre que se recurriera al Tercer Paso del Procedimiento, excediéndose en esa forma de los límites de tiempo que, como dijéramos anteriormente, disponían bajo el convenio para ello."

En base a tal conclusión de hecho, y en ausencia de causas eximentes, el árbitro resolvió que a tenor con el convenio colectivo aplicable, la querrela no era arbitrable. 72/  
Ninguno de los querellantes supo del resultado sino hasta que en una ocasión, entre diciembre de 1977 y enero de 1979, el Sr. Juan Ocasio se dirigió al Negociado de Conciliación y Arbitraje y allí el Sr. Félix Aponte le informó que el árbitro ya había decidido entregándole copia del Laudo. 73/

70/ Véase Exhibit 11 conjunto.

71/ T.O. pág. 67

72/ Exhibit conjunto Núm. 11

73/ T.O. pág. 68

El 16 de febrero de 1979, el Sr. Juan Ocasio solicitó mediante carta, la reapertura del caso CA-5614, el cual había sido retirado sin perjuicio el 31 de enero de 1977.<sup>74/</sup>

El 6 de marzo de 1979, el Presidente de la Junta ordenó la reapertura del caso, según solicitado.<sup>75/</sup>

El 20 de marzo de 1979, el Sr. Juan Ocasio Correa y otros querellantes radicaron un cargo contra la unión querellada.<sup>76/</sup>

#### ANALISIS

##### I.- La Jurisdicción de la Junta

Las querelladas sostienen que la Junta no tiene jurisdicción en los casos de epígrafe alegando la doctrina de laches; que la controversia ya fue resuelta a nivel de arbitraje y que los querellantes no cumplieron con las disposiciones contractuales para resolver quejas y agravios. Veamos estas alegaciones a la luz de los hechos.

##### A. Laches

Las querelladas aducen que la incuria de los querellantes ha derrotado cualquier derecho que pudieran tener en estos casos ya que dejaron transcurrir trece meses desde que se emitió el laudo (29 de noviembre de 1977) hasta que solicitaron a la Junta la reapertura del caso contra el patrono (16 de febrero de 1979) y la radicación del cargo contra la unión (20 de marzo de 1979).

Si bien es cierto que la ley no establece término alguno por el cual los querellantes deben pedir intervención a esta Junta, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que dicho término debe ser uno razonable a estimarse por los hechos y circunstancias de cada caso.<sup>77/</sup> Veamos.

<sup>74/</sup> Exhibits conjuntos de las querelladas Núms. 28, 31 y 74

<sup>75/</sup> Exhibit conjunto Núm. 31

<sup>76/</sup> Escrito D

<sup>77/</sup> A estos efectos véase Buena Vista Dairy v. JRT 94 DPR 624 (1967); JRT v. Puerto Rico Telephone Co., Opinión Núm. 26 de 1978; Román v. Sucn. Domich 38 DPR 406 (1928), citado en JRT v. Puerto Rico Telephone.

En el contrainterrogatorio del Sr. Juan Ocasio, éste declaró que iba dos o tres veces al mes -todos los meses- al Departamento del Trabajo para averiguar el status del caso. Expresó que tan pronto le entregaron copia del laudo, acudió a la Junta por consejo del Lic. Pedro Baigés Chapel. Incluso testificó que el mismo día 29 de noviembre de 1977 fue que le entregaron la copia del laudo. Sin embargo, en el interrogatorio directo dio a entender que había ido "en una época" al Departamento del Trabajo y allí el Sr. Félix Aponte le preguntó si aún no había recibido el laudo, procediendo luego a entregarle copia del mismo.<sup>78/</sup>

Por su parte, el Sr. Agapito Vélez declaró que se enteró del laudo emitido a través del Sr. Juan Ocasio, a fines de 1978.<sup>79/</sup>

Presumimos que por estas incongruencias, la Oficial Examinadora expresó en sus Conclusiones de Hechos que:

"...ni el Sr. Juan Ocasio ni los demás querellantes supieron del resultado hasta que un día (no hemos podido precisar la fecha, pero estamos seguros que fue entre diciembre de 1977 a enero de 1979) este último se dirigió al Negociado... y allí... le entregaron copia de la decisión del caso."<sup>80/</sup>

No habiéndose demostrado con razonable claridad la fecha en que los querellantes advinieron en conocimiento del laudo, no aplicaremos en este caso la doctrina de incuria (laches).

B. Que los querellantes no agotaron los remedios, lo cual quedó demostrado por un laudo, el que la Junta debe respetar por haber resuelto la controversia. Veamos ambos aspectos conjuntamente ya que están interrelacionados.

El árbitro Fernando Hernández Benítez concluyó que "los querellantes y la unión" solicitaron recurrir al Tercer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios luego de haber transcurrido el término contractual de cinco (5) días dispuesto para ello.<sup>81/</sup> No existiendo "causas eximentes" el árbitro encontró

---

<sup>78/</sup> T.O. págs. 78-82

<sup>79/</sup> T.O. pág. 186

<sup>80/</sup> Informe de la Oficial Examinadora, pág. 25

<sup>81/</sup> Exhibit conjunto Núm. 11, pág. 6

inarbitrable la controversia en virtud del Paso Núm. 5 del Artículo VII que dispone lo siguiente:

"A grievance shall be considered settled if not appealed to a higher step within the established time limit, and it shall not be subject to any further proceeding."

Aún cuando el árbitro resolvió lo anterior, toda vez que los querellantes radicaron un cargo contra la unión alegando indebida representación constitutiva de violación de convenio, esta Junta tiene facultad para considerar los méritos de dicha imputación, y de ésta prosperar, podemos asimismo adjudicar la controversia en torno al patrono. El Tribunal Supremo Federal manifestó en Vaca v. Sipes (386 U.S. 169, a las págs. 185-186) lo siguiente:

"...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..."

Veamos los hechos en torno a la unión. De la evidencia presentada quedó demostrado que sólo algunos empleados cesanteados se comunicaron con la unión; <sup>82/</sup> que en las oficinas de ésta se reunieron con el Sr. Néstor González, Vice-presidente de la sindical, quien al darse cuenta que los empleados desconocían el procedimiento a seguir, mandó a hacer un estarcido de la querella para que los empleados la firmaran y cumplieran así con el segundo paso del procedimiento; <sup>83/</sup> que en varias ocasiones posteriores, el señor González habló con el patrono y los empleados en el salón de conferencias; <sup>84/</sup> que la unión cursó correspondencia al patrono con relación al "severance pay" y vacaciones acumuladas. <sup>85/</sup>

<sup>82/</sup> En particular, con el delegado, Sr. Justino Rodríguez.

<sup>83/</sup> Se refiere al Procedimiento de Resolución de Querellas, Artículo VII del convenio colectivo.

<sup>84/</sup> T.O. pág. 717-719, Testimonio del Sr. Néstor González

<sup>85/</sup> Exhibit 19 conjunto

Por otra parte, el Artículo VII del convenio colectivo no le impone a la unión la responsabilidad en el trámite de las querellas sino hasta el cuarto paso. Los querellantes no pudieron demostrar que dicho Artículo fuera violado por la unión ya que no establecieron haber solicitado la intervención de la unión en la tercera etapa dentro del término establecido.

No obstante lo anterior, deseamos expresar nuestra preocupación de que la unión negociara una cláusula tan importante de tal forma que le impone a los empleados el peso de tramitar sus quejas con las consecuencias que los términos conllevan, máxime tratándose de empleados de poca escolaridad.

Así, pues, aún cuando no se nos demostró que la unión actuara en forma arbitraria, discriminatoria o de mala fe en el manejo de la controversia sobre antigüedad, entendemos que no cumplió a cabalidad con su responsabilidad ineludible, como organización obrera, de servir a sus miembros en la etapa de negociación. Lo anterior se nota asimismo al analizar el articulado referente al derecho de antigüedad y las cesantías, (Artículos VIII y IX). Vistas en conjunto estas disposiciones, puede afirmarse que el derecho de antigüedad como tal está sumamente limitado, al punto de que deja en manos del patrono el control exclusivo de su aplicación. La antigüedad sirve básicamente para proteger al empleado al momento de una cesantía sin embargo, en el caso presente, no es de aplicación alguna en las cesantías temporeras. Y, en las cesantías permanentes, el derecho de desplazar está limitado ya que se requiere experiencia previa en la clasificación a que se va a desplazar, y en adición, que el empleado esté cualificado en opinión de la compañía. Es pues el patrono el que determinará a favor o en contra del desplazamiento.

En los casos de V.C.A., Inc.; S.I.U. de P.R., Decisión Núm. 828 del 30 de junio de 1980, expresamos lo siguiente:

"En torno a la cláusula de antigüedad pactada entre las partes creemos conveniente hacer los siguientes señalamientos:

Las uniones surgen como una expresión del sistema democrático de vida. Forcejean por mantener una actitud independiente de toda dominación o control patronal o partidista. Promueven la defensa de los legítimos intereses sociales, espirituales y económicos de sus miembros. Estimulan y luchan por establecer mejores condiciones de trabajo y la elevación de los niveles de vida.

Una de las grandes conquistas de las uniones ha sido la incorporación de una cláusula de antigüedad en el convenio colectivo. Esta cláusula tiene el propósito de proveer una norma declarada de seguridad medible por el tiempo de servicio prestado a la empresa.

Cuando el liderato de una unión acepta una cláusula sobre antigüedad que en su implementación tiende a beneficiar los intereses del patrono en detrimento del trabajador, ese liderato traiciona sus principios sindicalistas de justicia y equidad; vulnera la fe que el obrero ha depositado en ella y quiebra la imagen de respeto que la unión se ha ganado en la sociedad."

Es en base a los susodichos Artículos VIII y IX, en conjunción con los hechos relacionados con los nueve querellantes, que la Oficial Examinadora concluyó en su Informe que:

"Estamos convencidos que el patrono siguió el procedimiento correcto y estipulado en el convenio colectivo. Tampoco la División Legal nos probó con evidencia sustancial que fuera de otra forma.

La prueba desfilada por el interés público se limitó al testimonio de diez (10) testigos entre ellos nueve (9) querellantes, los cuales indicaron que se les violaron los derechos de antigüedad, que otros se quedaron con menor antigüedad que ellos. No obstante, no se nos probó con claridad quiénes fueron. De lo poco que recuerdan los testigos, se demostró que aunque comenzaron a trabajar para la querellada con posterioridad, ciertos querellantes, sin embargo, pierden de vista lo pactado en el convenio colectivo sobre lo relativo a cuando existe un 'lay-off' permanente como el ocurrido. Las suspensiones tenían y se llevaron de acuerdo a la antigüedad y clasificación de cada empleado y, por supuesto, considerando la opinión de la compañía sobre si 'X' empleado está preparado para realizar determinado trabajo.

Por lo anterior, concluimos que la querellada cumplió las disposiciones contractuales sobre antigüedad, por tanto, no hubo la violación alegada."

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Southwire International Corporation es un "patrono" conforme se define dicho término en el Artículo 2, Sección 2, de la Ley.

II.- La Unión:

La National Maritime Union of America, AFL-CIO, División de Empleados Industriales, Técnicos y Profesionales, es una "organización obrera" conforme se define dicho término en el Artículo 2, Inciso 10 de la Ley.

III.- Los Empleados:

Los Sres. Juan Ocasio Correa, Víctor Rosario, Santiago Vélez Serrano, Agapito Vélez, Alfredo González Betancourt, Gregorio Látimer, José González Sánchez, Efraín Ocasio Correa, Alejo Esquilín eran empleados" conforme se define el término en el Artículo 2, Sección 3 de la Ley.

IV.- Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

En virtud de los hechos probados surge que el patrono querellado no violó el Artículo VIII, (Antigüedad) ni el Artículo IX (Suspensiones y Re-empleo) del convenio colectivo. Por ende, no incurrió en práctica ilícita bajo el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

Por su parte, la unión no violó las disposiciones contenidas en el Artículo VII, Procedimiento de Quejas y Agravios-Arbitraje. Por ende, no incurrió en práctica ilícita bajo el Artículo 2(2)(a) de la Ley.

O R D E N

A tenor con las anteriores Conclusiones de Hechos y de Derecho, se ordena la desestimación de las querellas.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de julio de 1981.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

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

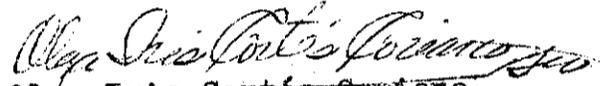
(Fdo.) Luis Berríos Amadeo  
Miembro Asociado

NOTIFICACION

CERTIFICO: Que en el día de hoy he enviado por correo certificado con acuse de recibo copia de la presente Decisión y Orden a:

- 1- Southwire International Corp.  
Carretera 951, Km. 20  
Canóvanas, Puerto Rico 00629
- 2- Sr. Néstor González, Director Asistente  
National Maritime Union  
P.O. Box 14546 - Bo. Obrero Station  
Santurce, Puerto Rico 00916
- 3- Curbelo & Núñez  
Housing Investment Bldg.  
Ponce de León 416-Suite 810  
Hato Rey, Puerto Rico 00918
- 4- Lic. Eddie Gaud Caraballo  
G.P.O. Box 4772  
San Juan, Puerto Rico 00936
- 5- Sr. Juan Ocasio Correa  
Parcela Santa Catalina #98  
Central Canóvanas  
Canóvanas, Puerto Rico 00629

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de julio de 1981.

  
Olga Iris Cortés Coriano  
Secretaria de la Junta