

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

EN LOS CASOS DE:

DIXON FORD SHOE COMPANY

- y -

JULIO L. BELTRAN MORALES

CASO NUM. CA-5815

-----  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA

- y -

JULIO L. BELTRAN MORALES

CASO NUM. CA-5816

D-791

-----  
Ante: Lic. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lic. Luis F. Antonetti  
Sr. José Alvarado  
Por el Patrono

Sr. Alejo Velázquez  
Por la Unión

Sr. Julio L. Beltrán Morales  
Por la Parte Querellante

Lic. Gladys J. Ramos Rosario  
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El día 7 de julio de 1978 el Lic. Juan Antonio Navarro, Oficial Examinador de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, rindió su Informe en el presente caso, copia del cual se adhiere y se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

Luego de considerar el Informe del Oficial Examinador y el expediente completo del caso, la Junta por la presente adopta las Conclusiones de Hecho y de Derecho y la

Recomendación consignada en el mismo, y por consiguiente ordena la desestimación de la querrela en los casos de epígrafe.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de abril de 1979.

(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

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

(Fdo.) Francisco Irlanda Pérez  
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:

DIXON FORD SHOE COMPANY

- y -

JULIO L. BELTRAN MORALES

CASO NUM. CA-5815

-----  
UNITED STEELWORKERS OF  
AMERICA

- y -

JULIO L. BELTRAN MORALES

CASO NUM. CA-5816

D-791

Ante: Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Luis F. Antonetti  
Sr. José Alvarado  
Por el Patrono

Sr. Alejo Velázquez  
Por la Unión

Sr. Julio L. Beltrán Morales  
Por la parte querellante

Lcda. Gladys J. Ramos Rosario  
Por la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

Basado en un cargo 1/ radicado el 19 de octubre de 1977, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela 2/ el 2 de marzo de 1978. En ésta sustancialmente se alega que Dixon Ford Shoe Company, en adelante denominada la querellada, es una corporación que se dedica a la manufactura de zapatos y en dichas operaciones de negocio utiliza empleados; que el Sr. Julio L. Beltrán Morales, en adelante denominado el querellante, trabajó para la querellada desde febrero de

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

1968 hasta el 27 de marzo de 1976 desempeñándose como Operador de Máquina de Cortar Corcho; que las relaciones obrero-patronales entre la querellada y la United Steelworkers of America, AFL-CIO, a la fecha que motivan la presente querrela, se regían por un convenio colectivo suscrito entre ambas partes, con vigencia desde el 6 de julio de 1973 hasta el 5 de julio de 1976, prorrogándose por mutuo acuerdo hasta el 5 de julio de 1977; que dicho convenio colectivo incluye una disposición sobre ANTIGUEDAD (Artículo VII) (citado en la querrela); que desde julio de 1976 hasta el presente la querellada se ha negado a reponer al querellante en su antiguo empleo mientras mantenía empleados a otros trabajadores con menos antigüedad que el querellante; que la conducta anteriormente señalada constituye una violación al antes citado Artículo VII del convenio colectivo siendo, por lo tanto, una práctica ilícita de trabajo según definida en el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Basado en un segundo cargo 3/ radicado el 19 de octubre de 1977, la Junta expidió querrela 4/ el 2 de marzo de 1978. En ésta sustancialmente se alega que la United Steelworkers of America, en adelante denominada la Unión, es una entidad que se dedica a organizar y representar empleados a los fines de la negociación colectiva; que el Sr. Julio L. Beltrán Morales (denominado el querellante) trabajó para la querellada desde febrero de 1968 hasta el 27 de marzo de 1976 desempeñándose como Operador de Máquina de Cortar Corcho y era miembro bonafide de la Unión; que las relaciones obrero patronales entre la Unión y la querellada a la fecha que motivan la presente querrela, se regían por un convenio colectivo suscrito entre ambas partes con vigencia desde el 6 de julio de 1973 hasta el 5 de julio de 1977; que dicho convenio colectivo incluye una disposición sobre QUEJAS,

---

3/ Escrito C.

4/ Escrito D.

DISPUTAS Y ARBITRAJE (Artículo XI) (citado en la querrelía); que desde julio de 1976 hasta el presente la querrellada se ha negado a reponer al querellante en su antiguo empleo mientras mantiene a empleados con menos antigüedad que el querellante; que en o desde julio de 1976 la Unión ha incumplido con el deber de representar justa y adecuadamente al querellante en relación con su queja con la querrellada y a la cual se hace referencia en la querrela; que la anterior conducta constituye una violación al Artículo XI siendo una práctica ilícita de trabajo en violación al Artículo 8(2)(a) de la Ley.

El 15 de febrero de 1978 la Junta consolidó los casos a los fines de audiencia e informe. Copia de los cargos, querrelas, Avisos de Audiencia y Orden de Consolidación fueron notificados tanto a la Unión como la querrellada. 5/

La audiencia fue señalada originalmente para el 21 de marzo de 1978. Este señalamiento fue dejado sin efecto por el Presidente de la Junta a solicitud de la Unión. 6/ El segundo señalamiento, 5 de abril, fue dejado sin efecto por el Presidente vista una moción de prórroga para contestar radicada por la querrellada. 7/ El tercer señalamiento, 21 de abril, se anuló a solicitud de la División Legal de la Junta debido a enfermedad del querellante. 8/ La audiencia se llevó a cabo el 26 de mayo de 1978 en el Salón de la Asamblea Municipal de Salinas, ante quien suscribe, quien fuera designado por el Presidente. 9/

5/ Escritos E, E-1, R.

6/ Escritos F, G, H, I, I-1.

7/ Escritos J, K, L, L-1.

8/ Escritos N, O, P, P-1.

9/ Escrito Q.

Después de solicitar, y así le fuera concedido, pró-  
rroga para contestar, la querellada radicó su Contestación  
a la Querella, 10/ no habiéndose jurado la misma conforme el  
Reglamento. 11/ La querellada admitió todas las alegaciones  
excepto que negó que desde julio de 1976 se negara a reponer  
al querellante en su antiguo empleo mientras mantenía  
empleados a otros empleados con menos antigüedad que el  
querellante y que violara el Artículo VII del convenio colec-  
tivo. Por vía de defensa afirmativa la querellada planteó  
que la Junta no tiene jurisdicción sobre la controversia en  
este caso ya que la misma no fue tramitada a través del Pro-  
cedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje que dispone el  
convenio colectivo vigente entre las partes; que al quere-  
llante se le ofreció reemplazo según dispone el convenio  
colectivo vigente, pero dicha oferta fue rechazada volunta-  
riamente por el querellante.

Antes de comenzar la audiencia la Unión radicó un  
escrito que no podemos considerar una Contestación. Además,  
la misma no está jurada. 12/

Antes de iniciar la audiencia las partes sometieron c  
cierta evidencia documental por estipulación. A base de las  
admisiones de las partes, de la evidencia oral y documental  
sometida, emito las siguientes:

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- El Patrono:

La Dixon Ford Shoe Company es una empresa de manufactura  
de zapatos y en sus operaciones utiliza empleados. 13/

10/ Escritos J, K, L, L-1, M.

11/ Véase Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2.  
Regla 9 de las de Procedimiento Civil de 1958. Véase, además,  
Piñero vs. Martínez Santiago, 104 DPR 587 (1976), Pág. 589.

12/ Escrito S.

13/ Admitido en la Contestación de la querellada.

II.- La Unión:

La United Steelworkers of America es una organización que representa los empleados de la querellada a los fines de la negociación colectiva. 14/

III.- El Empleado:

El Sr. Julio L. Beltrán Morales fue empleado de la querellada desde febrero de 1968 hasta el 27 de marzo de 1976. Este se desempeñaba como Operador de una Máquina de Cortar Corcho. 15/

IV.- El Convenio Colectivo:

Desde el 6 de julio de 1973 hasta el 5 de julio de 1976, estuvo vigente un convenio colectivo entre la querellada y la Unión, prorrogado por un año adicional el cual venció el 5 de julio de 1977. Este contrato cubrió al querellante. 16/

El Artículo VII del convenio colectivo dispone:

"El principio de antigüedad será el factor principal en casos de transferencias, lay offs, al llenar vacantes y reempleos, tomando en cuenta la experiencia, habilidad y eficiencia de los empleados.

La antigüedad será efectiva a la fecha en que el empleado empezó a trabajar para la Compañía.

La antigüedad se basará en los años de servicio de un empleado con la Compañía dentro de su trabajo o clasificación de oficio y quedará automáticamente terminada por las siguientes razones solamente.

- A. Renuncia voluntaria
- B. Separación por justa causa
- C. Lay-off por más de seis meses
- D. Fracaso en reportarse después de un lay-off, dentro de los siguientes tres días laborables después de haber sido notificado de que regresara a trabajar; disponiéndose que no haya estado enfermo durante este tiempo.

14/ Admitido por la Unión al no contestar conforme a derecho.

15/ Admitido por la querellada en su Contestación.

16/ Estipulado núm. 1 (5815, 5816).

E. Fracaso en reportarse a trabajo por enfermedad o accidente por más de tres días después de haber sido autorizado por el médico de reportarse al trabajo.

La Compañía mantendrá al día una lista de antigüedad de todos los empleados en la unidad contratante, copia de la cual será puesta en el Tablón de Edictos.

La Compañía someterá a la Unión al finalizar cada mes, una lista de todos los empleados nuevos que hayan sido empleados especificando su nombre, fecha de empleo, clasificaciones de trabajo y departamentos.

Si la Compañía ofrece un ascenso a una posición de supervisión a un miembro de la Unión, él podrá aceptar o rechazar la misma. Si la misma ha sido aceptada, la Unión será notificada. Sin embargo, cualquier ascenso será probatorio por un período de dos meses. Si por alguna razón el empleado regresa a su antiguo trabajo, lo hará reteniendo todos sus derechos de antigüedad."

El Artículo XI dispone:

"En caso de que haya una disputa entre la Compañía y cualquier empleado o la Unión, en lo concerniente a la interpretación y aplicación de este Convenio, la misma se solucionará de acuerdo al siguiente procedimiento de quejas:

El empleado o grupo de empleados agraviados traerán la queja a su supervisor inmediato dentro de dos días después de la misma haber surgido, y si él no puede resolverla dentro de los siguientes dos días, la queja deberá ser llevada al delegado o directamente al Presidente de la Unión, quien tratará de resolver el problema con el Superintendente o el Manager de la Compañía. Si la queja no se resolviera en los siguientes tres días laborables, la misma podrá ser sometida por cualesquiera de las partes por escrito ante un árbitro, tal como se designa más adelante. Las vistas se llevarán a cabo en el local seleccionado por el árbitro. La decisión hecha por el árbitro será final, sujeta solamente a las disposiciones aplicables de las Leyes Federales o Estatales ahora en efecto o que pudieran estar en efecto, y serán finalmente obligatorias contra la Unión, la Compañía o los empleados, disponiéndose, sin embargo, que el árbitro no tendrá poder alguno para modificar, aditar o quitar de estas disposiciones que han sido violadas, y que la materia podrá ser referida a cualquier corte de jurisdicción competente, la cual interpretará este Convenio de acuerdo al significado comúnmente aceptado de las palabras usadas en el mismo y el principio que las partes han acordado que no hay restricciones en los derechos de la gerencia de la Compañía que no sean otras que las que se expresan aquí.

El árbitro no considerará ni actuará en cualquier renovación o extensión de este Convenio.

La Unión y la Compañía seleccionarán un árbitro, el cual será solicitado al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico."

V.- La Reanudación de Operaciones:

El 27 de marzo de 1976\* la planta de la querellada fue destruida por un fuego. 17/ Como resultado el querellante, entre otros, quedó cesante en su empleo de operador de una máquina cortadora de corcho.

El 15 de julio la querellada reanudó parcialmente sus operaciones, habiendo reemplazado a varios excompañeros del querellante. Para aquella fecha la máquina que regularmente operaba el querellante antes del fuego, no había llegado.

El 16 de septiembre el Gerente de la querellada se encontró con el querellante y le informó que en un futuro tendría empleo en un turno de 12 de la medianoche a 7 de la mañana.

Durante octubre el querellante, quien estaba en contacto con el personal activo en la planta, se enteró que la máquina que antiguamente operaba se encontraba en la fábrica. Al requerirle al Sr. José Alvarado, Gerente de la querellada, su empleo, éste se lo negó por no estar disponible. Ante esta negativa el querellante recurrió al Delegado de su Unión, Sr. Santos Colón. Poco después, Colón, el querellante y Alvarado, estuvieron reunidos a los fines de discutir la negativa a emplear al segundo. Esta reunión no tuvo el resultado deseado por el querellante.

Pocos días después de esta reunión, el Sr. Alejo Velázquez, Agente de la Unión, acudió a la planta a los fines de aclarar si la máquina operada por el querellante había llegado y si ésta era utilizada por algún empleado. 18/ Allí se enteró que aunque el equipo había llegado nadie lo operaba.

El querellante no hizo gestión alguna desde septiembre-octubre hasta el 13 de junio de 1977, fecha en que le envió una carta a la Unión solicitándole que interviniera en

17/ Este dato fue estipulado. Véase T. O. Págs. 16-17. En adelante toda fecha es del año 1976 excepto donde se mencione otra.

18/ Pág. 52 T. O.

su representación. 19/ Diez días después, 23 de junio, el querellante envió otra carta a la Unión. 20/ En aquella misma fecha Beltrán acudió a las oficinas de su representante colectivo y habló con Velázquez. Después de esto, Velázquez se entrevistó con Alvarado y éste le explicó que el querellante no había sido reemplazado pues había perdido su antigüedad, conforme el Artículo VI, Inciso 3, del convenio colectivo, ya que habían transcurrido más de seis meses de cesantía. La Unión aceptó y decidió no procesar la queja de Beltrán.

El 29 de julio de 1977 el querellante envió otra carta a la Unión, esta vez, dirigida al señor Cintrón, Presidente de la organización, solicitándole su intervención en la queja planteada a Velázquez.

El querellante comenzó a trabajar para una compañía en Coamo allá para octubre de 1976. 21/

#### ANALISIS

##### Las Conclusiones de Hecho

La evidencia oral del querellante en cuanto a la fecha en que reanudó operaciones la planta no fue precisada 22/ originalmente, pero posteriormente el mismo querellante declaró que fue más o menos en junio de 1976. 23/ Este testimonio fue confirmado por el testigo de la querellada José Alvarado, habiendo declarado que la planta reanudó su producción el 15 de julio. 24/

19/ Págs. 52-54 T. O.

20/ Págs. 52, 53 T. O.

21/ Pág. 58 T. O. Véase Págs. 37, 40, 41 T. O.

22/ Pág. 8 T. O.

23/ Pág. 25 T. O.

24/ Pág. 35 T. O.

De acuerdo al propio querellante la máquina de cortar corcho llegó a la fábrica cuatro (4) meses después de la fecha de reapertura, esto es, allá para octubre de 1976. 25/ A preguntas del Oficial Examinador, Beltrán declaró que él se enteró de esto pues tenía acceso al edificio 26/ a pesar de que contestando preguntas de la abogada de la División Legal declaró que se le tenía prohibida la entrada. 27/ El récord revela que allá para octubre de 1976 la máquina de cortar corcho se encontraba en la fábrica de la querellada, 28/ pero no estaba operándose. 29/

Durante octubre de 1976, tan pronto se enteró de que la máquina había llegado, el querellante acudió, junto al Delegado de la Unión, Sr. Santos Colón, ante el Gerente de la querellada, Sr. José Alvarado, con el propósito de solicitar su antiguo empleo. Este les expresó que no había trabajo pues la máquina no se estaba usando. 30/

La querellada ofreció evidencia de que el 16 de septiembre José Alvarado le ofreció empleo al querellante ya que iban a iniciar otro turno adicional. 31/ Esto fue parcialmente confirmado por el querellante cuando declaró sobre una oferta tentativa de empleo de 12:00 P.M. a 7 de la mañana, 32/ habiendo negado que fuera una oferta para comenzar en aquellos días. 33/ Concluimos que el 16 de septiembre

---

25/ Pág. 25 T. O.

26/ Pág. 25 T. O.

27/ Pág. 10 T. O.

28/ Pág. 25, 37 T. O. El testigo Alvarado declaró durante el turno directo que la máquina se encontraba en la planta allá para octubre (Pág. 37).

29/ Págs. 37, 38, 52, T. O.

30/ Pág. 37, 38 T. O.

31/ Págs. 36, 37 T. O.

32/ Págs. 19, 23 T. O.

33/ Pág. 15 T. O.

Alvarado le expresó al querellante que en un futuro tendría una oportunidad de empleo en un turno de 12 de medianoche a 7 de la mañana. Al llegar a esta conclusión lo hacemos teniendo en consideración que allá para septiembre de 1976 la operación de la querellada era una parcial por lo que no nos merece crédito la declaración de Alvarado a los efectos de que la oportunidad de empleo de 12 P.M. a 7 de la mañana habría de hacerse efectiva en aquel mes. 34/

La evidencia ofrecida por el interés público para probar que la querellada reemplazo a otros compañeros con menos antigüedad que el querellante en violación al Artículo VII 35/ fue controvertida por la de la querellada. 36/ No hemos llegado a conclusiones de hecho en torno a este punto medular pues entendemos que el récord no lo permite. La mejor evidencia para probar la antigüedad de los empleados envueltos lo hubiese constituido el expediente de personal de cada uno el cual pudo ser solicitado por la División Legal de la Junta mediante la moción correspondiente.

#### La Falta de Jurisdicción

La querellada nos ha planteado que la Junta carece de jurisdicción basándose en la norma de San Juan Mercantile Corp. vs. Junta. 37/

Cuando patrono y Unión negocian, como parte de un convenio colectivo, que todas las quejas y agravios se resolverán a través de un procedimiento de arbitraje es éste el medio que tiene que utilizarse. Es ésta la norma de abstención judicial de San Juan Mercantile Corp., supra. Esta

34/ Véase declaración de Alvarado, Págs. 35, 36, 45 T. O.

35/ Págs. 8, 9, 10, 11, 27, 28 T. O.

36/ Págs. 42-45 T. O.

37/ 104 DPR 86 (1975).

norma tiene excepciones entre la cual encontramos aquella situación donde la Unión actúa arbitraria, caprichosa o discriminatoriamente al no procesar la queja, o la procesa de mala fe o negligentemente. 38/ Es ésta la situación de excepción que se alega en estos casos; veamos.

En octubre de 1976 el Delegado de la Unión, Sr. Santos Colón, atendió la queja del querellante solicitándole al Gerente de la querellada una reunión, la cual se celebró con la participación de aquél. Si no continuó procesándose la queja fue porque la Unión entendió que al querellante no le asistía la razón. Nosotros así lo entendemos también. La máquina operada por Beltrán sí había llegado a la planta pero no estaba operándose, por lo que la contención principal de éste -que la máquina la operaba otro empleado- no se ajustaba a la realidad. Tal parece que el querellante aceptó esto pues transcurrieron poco más de ocho (8) meses y nada hizo, habiendo logrado empleo con una empresa en Coamo.

En junio de 1977 el querellante nuevamente inició gestiones para lograr su reemplazo. Su representante, Sr. Alejo Velázquez, se reunió con el Gerente de la querellada y éste le expresó que Beltrán había perdido su antigüedad conforme el Artículo VII, Inciso 3, por haber transcurrido más de seis (6) meses desde la fecha de su cesantía. La Unión entendió que el patrono sostenía una buena posición por lo que resolvió no continuar procesando la queja del querellante. No creemos que la conducta de la Unión fuera arbitraria, discriminatoria o de mala fe.

Basado en lo anterior concluimos que la Unión no faltó a su deber de justa representación hacia el querellante. No existiendo falta alguna de la organización obrera no se presenta una situación de excepción a la norma de abstención administrativa. Por lo tanto, concluimos que la Junta carece de jurisdicción.

38/ Missy Manufacturing Corp., Decisión J.R.T.P.R. Núm. 727 (1976) y casos allí citados.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Dixon Ford Shoe Company es un "patrono" según la definición del término en el Artículo 2, Inciso (2) de la Ley.

II.- La Unión:

La United Steelworkers of America, AFL-CIO, es una "organización obrera", según la definición de la frase en el Artículo 2, Inciso (10) de la Ley.

III.- El Empleado:

El Sr. Julio L. Beltrán Morales fue un "empleado", hasta octubre de 1976, según la definición del término en el Artículo 2, Inciso (3) de la Ley.

IV.- La Alegada Práctica Ilícita:

Al procesar la queja del Sr. Julio L. Beltrán Morales, la United Steelworkers of America, AFL-CIO, no faltó al deber de justa representación. No existiendo una situación de excepción a la norma de abstención administrativa, concluimos que la Junta carece de jurisdicción en estos casos.

RECOMENDACION

Recomendamos a la Junta que desestime la querrela en ambos casos.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de julio de 1978.

*Juan Antonio Navarro*  
Juan Antonio Navarro  
Oficial Examinador

