

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

EN EL CASO DE:

CERVECERIA INDIA, INC.

- y -

CONFEDERACION LABORISTA
DE PUERTO RICO

CASO NUM. CA-6056
D-815

Ante: Lcdo. César Juan Almodóvar
Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lcdo. Eugenio Alemañy Fernández
Sr. Adolfo Pérez Sosa
Por la Cervecería India

Sr. Román Vélez Mangual
Por la Confederación Laborista
de Puerto Rico

Lcda. Gladys Ramos Rosario
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

El 17 de diciembre de 1979, el Oficial Examinador, Lcdo. César Juan Almodóvar, emitió su Informe en el caso de epígrafe. Las partes comprendidas en el procedimiento no radicaron objeciones a dicho Informe.

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

Luego de considerar el Informe del Oficial Examinador, así como el expediente completo del caso la Junta adopta, por la presente, las Conclusiones de Hecho y de Derecho y las Recomendaciones consignadas en el mismo 1/ y, en virtud del

1/ El Informe del Oficial Examinador se une y se hace formar parte de la presente Decisión y Orden.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS quedan notificados que:

NOSOTROS, Cervecería India, Inc., agentes, sucesores o cesionarios, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado con la Confederación Laborista de Puerto Rico, en particular, su Artículo XXIV (Comité de Quejas y Agravios).

NOSOTROS, someteremos al Comité de Quejas y Agravios, junto a la Confederación Laborista de Puerto Rico, la controversia sobre si los empleados Félix Adorno, Enid Muñoz, José D. Miranda, Ramón L. Sobrino, Saturnino Algarín y Rafael Sánchez fueron despedidos injustificadamente el 20 de octubre de 1978.

CERVECERIA INDIA, INC.

Por: _____

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer en sitios visibles a los empleados 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
San Juan, Puerto Rico

EN EL CASO DE:

CERVECERIA INDIA, INC.

- y -

CONFEDERACION LABORISTA
DE PUERTO RICO

CASO NUM. CA-6056

D-815

Ante: Lcdo. César Juan Almodóvar
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcdo. Eugenio Alemañy Fernández
Sr. Adolfo Pérez Sosa
Por la Cervecería India

Sr. Román Vélez Mangual
Por la Confederación Laborista
de Puerto Rico

Lcda. Gladys J. Ramos Rosario
Por la División Legal de la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

Basada en un cargo radicado el 1 de febrero de 1979 1/
la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querrela el 25 de junio de 1979. 2/

En ésta se alega sustancialmente que la Cervecería India, Inc., en adelante denominada el patrono o la querrelada, es una corporación dedicada a la producción, envase y distribución de bebidas alcohólicas y en sus operaciones utiliza empleados; que la Confederación Laborista de Puerto Rico, en adelante denominada la Confederación o la

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

querellante, es una organización dedicada a organizar y representar empleados a los fines de la contratación y negociación colectiva; que las relaciones obrero patronales entre la querellada y la querellante, durante el período en que ocurren los hechos que motivan la querrela, se rigieron y se rigen por un convenio colectivo suscrito por las partes y vigente desde el 26 de mayo de 1976 al 25 de mayo de 1978; 3/ que dicho convenio colectivo incluye, entre otras, disposiciones sobre Comité de Quejas y Agravios (Artículo XXIV); que el 20 de octubre de 1978 el patrono querrellado suspendió de empleo y sueldo a los siguientes empleados del area de Caguas: Enid Muñoz, Félix Adorno, José D. Miranda, Ramón L. Sobrino, Saturnino Algarín y Rafael Sánchez, negándose a someter al Comité de Quejas y Agravios la controversia relativa a dichas suspensiones; que dicha conducta es violativa de la citada disposición del convenio colectivo constituyendo una práctica ilícita de trabajo conforme se define en el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Copia del cargo, querrela y aviso de audiencia 4/ fueron notificados a la querellada.

3/ Erróneamente se establecieron estas fechas de vigencia como las que enmarcaban el período de tiempo en que ocurrieron los hechos que motivan la presente controversia. Las mismas corresponden, sin embargo, al período de vigencia del convenio colectivo inmediatamente precedente al que actualmente administran las partes. Es este último, cuya vigencia se extiende del 26 de mayo del 1978 al 25 de mayo de 1981, el que propiamente debe considerarse marco rector de los hechos a adjudicarse.

El propio patrono, percatándose del error en la alegación tercera de la querrela, sometió por estipulación una copia del convenio colectivo operante. Véase Exhibit Conjunto Núm. 1.

4/ Escrito C.

El 30 de julio de 1979 la querellada radicó su Contestación a la Querella. 5/ En ésta admitió todas las alegaciones en la querella con las siguientes excepciones: la querellada negó que hubiere rehusado someter querella alguna ante el Comité de Quejas y Agravios, y negó, además, que incurriera en práctica ilícita del trabajo.

Por vía de defensas afirmativas alegó que actuó en el caso de los despidos, conforme a lo dispuesto a esos efectos por el convenio colectivo; que en momento alguno se ha negado a someter la alegada querella ante el Comité de Quejas y Agravios; y que la Unión en ningún momento ha presentado querella alguna para someter ante la consideración del Comité de Quejas y Agravios provisto por el convenio colectivo vigente, que establece un procedimiento que debe ajustarse a las reglas establecidas por el Artículo XXIV.

La audiencia se celebró el 26 de julio de 1979, ante quien suscribe, quien fuera designado para ello por el Presidente de la Junta. 6/

Antes de iniciarse la vista las partes estipularon siete (7) piezas evidenciarias. La División Legal ofreció el testimonio del Sr. Román Vélez Mangual, Presidente de la Confederación Laborista de Puerto Rico y el patrono presentó al testigo Adolfo Pérez Sosa, Gerente de Personal de la Cervecería India, Inc.

Hemos estudiado la evidencia estipulada y la ofrecida por las partes y a continuación, emitimos nuestras Determinaciones de Hecho, Análisis y Conclusiones de Derecho.

5/ Escrito D.

6/ Escrito E.

DETERMINACIONES DE HECHO

I.- El Patrono:

La Cervecería India, Inc., es una corporación dedicada a la producción, envase y distribución de bebidas alcohólicas y, en dichas operaciones, utiliza empleados. 7/

II.- La Unión:

La Confederación Laborista de Puerto Rico es una organización que se dedica a representar empleados a los fines de la negociación colectiva. 8/

III.- El Convenio Colectivo:

Desde el 26 de mayo de 1978 ha estado vigente un convenio colectivo entre la querellada y la querellante el cual rige la situación planteada ante nos en este caso. Este contrato habrá de quedar vigente hasta el 25 de mayo de 1981. 9/

El Artículo XXIV, Secciones 1 a la 11, inclusive, dispone, en lo pertinente:

"ARTICULO XXIV

COMITE DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1. Habrá un Comité de Quejas y Agravios para resolver las controversias que sean traídas a su consideración.

7/ Admitido por el patrono en su Contestación a la Querella.

8/ Quedó admitido en la Contestación a la Querella.

9/ Admitido en la Contestación a la Querella. Véase Exhibit Conjunto Núm. 1.

Sección 2. Este Comité estará compuesto de dos (2) miembros en representación de LA UNION y dos (2) miembros en representación de la Gerencia.

Sección 3. Cualquiera de las partes firmantes en este Convenio podrá elevar querellas por conducto de sus representantes, ante el Comité de Quejas y Agravios para su consideración y resolución.

Sección 4. Se dispone que toda querella que surja durante la vigencia de este Convenio deberá ser tratada inicialmente en forma administrativa entre las partes.

Sección 5. El término 'agravio' queda definido como una controversia entre LA COMPANIA, de una parte, y uno o varios empleados miembros de LA UNION, de la otra parte. Estas controversias estarán limitadas a cualquiera de las siguientes:

A) Cualquier controversia que se refiera a las condiciones de trabajo cubiertas por este contrato o cualquiera otra condición de trabajo que afecte a los empleados, siempre y cuando la misma no constituya una enmienda a este contrato.

B) Cualquier controversia que se refiera a la interpretación de cualesquiera de las disposiciones de este contrato.

C) Cualquier controversia que envuelva la violación de una de las cláusulas de este contrato.

Sección 6. El procedimiento de solución de Quejas y Agravios se ajustará a las siguientes reglas:

A) El delegado de LA UNION y el Gerente de Ventas en cada distrito entenderán originalmente en toda querella y tendrán la facultad para investigar los hechos que motiven la misma. A estos propósitos harán los arreglos necesarios. Las querellas se ventilarán el viernes a menos que la misma envuelva suspensión de empleo o despido en cuyo caso ambas partes se pondrán de acuerdo para ver el caso no más tarde de setenta y dos (72) horas de tomada la acción. Los acuerdos tomados por estos oficiales se llevarán, firmados por ambas partes, al expediente del empleado.

B) La parte que se considera agraviada deberá radicar por escrito a través de LA UNION, de sus representantes oficiales o por sí mismo, la querella ante la administración de LA COMPANIA. La Querella deberá ser radicada dentro del término de siete (7) días de ocurrido los hechos que motivan la misma.

C) La administración remitirá a la consideración del Comité de Quejas y Agravios toda aquella querella que no haya podido solucionarse dentro del término de setenta y dos (72) horas después de recibida la misma.

D) El Comité de Quejas y Agravios deberá resolver cualquier querrela bajo su consideración dentro del término de siete (7) días siguientes a la celebración de las vistas que fueren de rigor.

E) Tanto la parte querellante como la parte querellada tendrán derecho a comparecer ante el Comité o ante el Arbitro asistidos de sus representantes o de un abogado asesor y de los testigos que hayan sido previamente citados por el Comité o por el Arbitro.

F) Ni el agraviado ni el agraviante podrán ser miembros del Comité que habrá de resolver sobre los méritos de la controversia en cuestión.

G) Ningún miembro del Comité tendrá derecho a delegar su voto ni tampoco tendrá derecho al voto cualquier miembro que no haya estado presente a través de las audiencias que haya celebrado el Comité.

H) En caso de ausencia de uno o más miembros del Comité, sus puestos serán cubiertos por los sustitutos, que sean designados por las partes correspondientes.

I) Dentro de los tres (3) días siguientes a la audiencia final, el Comité levantará un acta de los acuerdos tomados o en su defecto de los hechos ocurridos y actuaciones llevadas a efecto. Dicha acta deberá ser firmada por los miembros del Comité.

J) El Comité tendrá facultades para citar testigos y obtener las evidencias que sean pertinentes para la mejor solución de las controversias planteadas.

K) Todas las audiencias que se lleven a efecto dentro del procedimiento de Quejas y Agravios se celebrarán en las oficinas de LA COMPAÑIA y cada parte se obliga a guardar el debido respeto y consideración a la otra.

L) La resolución del Comité de Quejas y Agravios será final y obligatoria para ambas partes.

Sección 7. En caso de que la mayoría de los miembros del Comité no se pongan de acuerdo en la solución de una querrela, se procederá a seleccionar un Arbitro. Este será seleccionado de común acuerdo por los miembros del Comité de entre los Arbitros del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Si las partes no se pusieran de acuerdo en cuanto a la selección de este Arbitro, prevalecerá la designación que al efecto hiciere el Secretario del trabajo de Puerto Rico.

Sección 8. Una vez seleccionado o designado el Arbitro, el Comité de Quejas y Agravios someterá a dicho Arbitro la querrela para su solución final. Dicho Arbitro dará al agraviado y agraviante, la oportunidad de exponer sus alegatos y probar sus afirmaciones y estará investido de facultades para citar testigos y obtener las evidencias que sean pertinentes para la mejor solución de la controversia planteada.

Sección 9. El Arbitro deberá citar a reunión, celebrar vista o las vistas correspondientes y resolver la querrela dentro del término máximo de quince (15) días de habersele sometido el caso.

Sección 10. La resolución del Arbitro será final siempre y cuando sea conforme a derecho, y las partes vendrán obligadas a ejecutarlas.

Sección 11. El Arbitro al cual se le someta cualquier querrela de acuerdo con las disposiciones de este Convenio, tendrá jurisdicción o autoridad para interpretar y aplicar las disposiciones del mismo solamente en lo que sea necesario para la determinación y adjudicación de dicha querrela, pero no tendrá jurisdicción ni autoridad para alterar en forma alguna las disposiciones del presente Convenio.

..."

IV.- Los Hechos:

El 20 de octubre de 1978 la Cervecería Indica, Inc., suspendió de empleo y sueldo a los trabajadores Enid Muñoz, Félix Adorno, José D. Miranda, Ramón L. Sobrino, Saturnino Algarín, Rafael Sánchez y Juan Massa, vendedores "at large" de dicha corporación en el Distrito de Caguas. Dicha suspensión fue notificada por correo a la unión querellante 10/ el día 19 de octubre de 1978, y consumada al término de las labores del día 20 de octubre de 1978, mediante notificación directa de la acción tomada a los empleados concernidos. A esos efectos se celebró una reunión en horas de la tarde del mismo día, donde estuvieron presentes representantes de la gerencia y oficiales de la unión.

El 23 de octubre de 1978, el Sr. Román Vélez Mangual, Presidente de la unión querellante, envió al Sr. Adolfo Pérez, Gerente de Personal de la corporación querellada, la comunicación escrita que transcribimos a continuación. 11/

10/ Véase Exhibit Conjunto Núm. 2.

11/ Exhibit Conjunto Núm. 3.

"23 de octubre de 1978

Sr. Adolfo Pérez
Gerente de Personal
CERVECERIA INDIA, INC.
Mayaguez, Puerto Rico 00708

Estimado señor Pérez:

Sorpresivamente fui citado el viernes 20 de los corrientes por el Sr. Alfonso Valdés, Hijo, Presidente de esa Compañía, el Sr. Fábregas Gerente General y el Sr. Polanco, Gerente de Ventas. Este servidor estuvo acompañado por el compañero Félix Soto Peraza, Presidente de la UNION CAPITULO DE CFICINISTAS DE LA CERVECERIA INDIA, INC. y Vicepresidente de la CONFEDERACION LABORISTA DE PUERTO RICO.

Los planteamientos que nos hicieron los señores Fábregas y Polanco fueron los siguientes. El tener que desprenderse de los compañeros vendedores y vendedores at large del área de Caguas por alegadas economías.

Luego más tarde la UNION estuvo presente en Caguas y el Sr. Polanco le notificó a los empleados el propósito de su presencia en ese día. La UNION le señaló a estos compañeros y compañeras perjudicados que en base a la sorpresa recibida la CONFEDERACION haría sus análisis sobre el despido si éste era injusto o no.

Después de terminada esta reunión el Comité Ejecutivo de la CONFEDERACION LABORISTA DE PUERTO RICO se reunió y encontró que el despido de los compañeros ha sido injustificado porque no se cumplió con lo establecido en el Artículo XXIII* donde señala que cuando se produzcan vacantes, éstas serán cubiertas y la CONFEDERACION ha sabido que hay vacantes en el área de San Juan y Ponce y estas no han sido cubiertas u ofrecidas a este personal que la Compañía cesantó.

En la misma forma encontramos violación al Contrato cuando la Compañía decide dejar tres vendedores supercargados de clientes y sin mantenerle un sustituto como lo es en este caso el at-large para cubrir las rutas de estos vendedores en el tiempo previsto de vacaciones, enfermedad y la asistencia permanente que los at-large le dan al Departamento de Ventas y a los vendedores.

Por estos puntos señalados y otros hechos que llevaremos al momento de la Vista alegamos que el despido de los siete compañeros: FELIX ADORNO, SATURNINO ALGARIN, RAFAEL SANCHEZ, JUAN MASSA, JOSE LUIS VEGA, RAMON L. SOBRINO Y ENID MUÑOZ no se justifica.

Peticionamos tener una reunión administrativa el próximo martes 31 de los corrientes a las 10:00 de la mañana en las oficinas de la Compañía para dialogar sobre el particular y de no llegar a entendidos favorables el caso quedará sometido a el Comité de Quejas y Agravios.

Sin más nada por el momento, le quedamos

Atentamente,

CONFEDERACION LABORISTA DE
PUERTO RICO

(Fdo.)
JOSEFINA MUÑIZ CINTRON
SECRETARIA

(Fdo.)
ROMAN VELEZ MANGUAL
PRESIDENTE

RVM:mja

cc: Sr. Alfonso Valdés, Hijo
Sr. Vicente Polanco
Sr. Israel Fábregas
Sr. Solivan
Sr. Vargas
Sr. Félix Adorno
Sr. Saturnino Algarín
Sr. Rafael Sánchez
Sr. Juan Massa
Sr. José Luis Vega
Sr. Ramón L. Sobrino
Sra. Enid Muñoz

* Artículo XXIII - Disposiciones Generales,
Sección 14, Página 22¹¹

La carta que antecede fue contestada por el Sr. Adolfo Pérez, Gerente de Personal de la querellada, en comunicación que cursara a la unión querellante el 27 de octubre de 1978. 12/ En la misma se alega que la suspensión de que fueran objeto los vendedores antes mencionados había sido efectuada conforme a las disposiciones del convenio colectivo y por razones de economía operacional, y que tal decisión del patrono era final e inalterable.

12/ Véase Exhibit Conjunto Núm. 6.

La unión querellante volvió a comunicarse por escrito con la querellada el 14 de diciembre de 1978, 13/ intimándole a someter lo relativo a la suspensión de los empleados a los medios de ajuste provistos por el Artículo XXIV del convenio colectivo, manifestándole, además, su intención de acudir a este foro en solicitud de remedio en caso de ser desatendido su requerimiento. No medió comunicación ulterior alguna entre la unión y el patrono ni se sometió asunto alguno relacionado con la antedicha suspensión a los medios de ajuste provistos por el convenio colectivo entre las partes. 14/

Así las cosas, es que la querellante radica ante la Junta un cargo de práctica ilícita contra el patrono por violación de convenio.

ANALISIS

I.- Las Defensas Aducidas por el Patrono:

El patrono querellado aduce como defensa el que la unión en ningún momento presentó querrela alguna para someter ante la consideración del Comité de Quejas y Agravios conforme al procedimiento establecido para ello por el Artículo XXIV del convenio colectivo entre las partes.

La Sección 6 (B) del citado artículo dispone:

"La parte que se considera agraviada deberá radicar por escrito a través de LA UNION, de sus representantes oficiales o por sí mismo, la querrela ante la administración de LA COMPANIA. La querrela deberá ser radicada dentro del término de siete (7) días de ocurrido sic/ los hechos que motivan la misma."

13/ Véase Exhibit Conjunto Núm. 7.

14/ Véase T. O., pág. 33.

La Sección 6 (C) del mismo Artículo XXIV dispone:

"La administración remitirá a la consideración del Comité de Quejas y Agravios toda aquella querella que no haya podido solucionarse dentro del término de setenta y dos (72) horas después de recibida la misma."

La controversia gira en torno a si debemos considerar como 'querella' la carta enviada al Sr. Sosa por el Sr. Vélez Mangual el 23 de octubre de 1978 y que lleva impreso en su faz el membrete oficial de la querellada acreditativo de haber sido recibida por ésta el día 26 de octubre del mismo año. 15/

Resolvemos que la citada carta sí constituyó querella dentro del significado del término en el Artículo XXIV del convenio colectivo. (Véase la Sección 5, Incisos A, B y C del Artículo XXIV, supra.)

La comunicación de marras pone en conocimiento del patrono la imputación por parte de la unión, del despido de empleados en violación de cláusulas del convenio. Se expresa que el citado despido se considera injustificado, se señalan otras alegadas violaciones, y de los últimos dos párrafos puede claramente inferirse la expectativa de la querellante de ventilar su reclamación ante el Comité de Quejas y Agravios.

El hecho de haber comunicado por escrito al patrono la imputación de haber éste violado disposiciones contractuales constituye una querella conforme se define ésta en la Sección 5 del Artículo XXIV del convenio colectivo. 16/

15/ Véase Exhibit Conjunto Núm. 3.

16/ Véase a esos efectos, Sam Kane Packing Co. v. Meat Cutters, 83 LRRM 2294 (1972).

Habiendo sido recibida por el patrono el día 26 de octubre de 1978, la querella quedó radicada dentro del término de siete (7) días de ocurridos los hechos (20 de octubre de 1978), que provee para ello el convenio colectivo.

Consecuentemente, de conformidad con lo dispuesto por la Sección 6 (C) supra., no habiéndose solucionado la querella dentro de las setenta y dos (72) horas después de recibida la misma, surgía la obligación de la querellada de remitirla a la consideración del Comité de Quejas y Agravios. Nada hizo la querellada al respecto, por lo que es evidente que se negó a someter al Comité de Quejas y Agravios la queja sobre alegado despido injustificado de los empleados ya mencionados.

Al actuar de esta forma la querellada violó el Artículo XXIV, Sección 6 (C) del convenio colectivo.

Las alegaciones del patrono en el sentido de que el despido de los empleados fue hecho conforme al convenio colectivo y por razones de economía, van dirigidas a los méritos del despido propiamente, cosa que no está ahora ante nuestra consideración, por lo que obviaremos su discusión.

Hemos dado virtualidad a lo pactado por las partes dando curso a que se sigan los procedimientos internos de ajuste.

Cualquier alegación a los efectos de haberse dejado de seguir alguna fase preliminar del procedimiento de ajuste y que ello constituye impedimento para ventilar el caso en sus méritos, debe ser levantada ante el foro arbitral, de no resolverse la misma en el Comité de Quejas y Agravios.

Es el árbitro el llamado a resolver cuestiones como ésta que envuelven un problema de arbitrabilidad procesal. 17/

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Cervecería India, Inc. es un "patrono" según el significado del término en el Artículo 2, Inciso (2) de la Ley.

II.- La Organización Obrera:

La Confederación Laborista de Puerto Rico es una "organización obrera" dentro del significado de la frase en el Artículo 2, Inciso (10) de la Ley.

III.- La Práctica Ilícita:

Al no someter al Comité de Quejas y Agravios la controversia sobre el despido de los vendedores "at large" del área de Caguas, conforme surgía de la querrela presentada por la unión representante de los citados empleados, la querrellada violó el Artículo XXIV del convenio colectivo. Por lo tanto, incurrió en la práctica ilícita de trabajo de violación de convenio colectivo, según se define en el Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley.

A base de las anteriores Determinaciones de Hecho y Conclusiones de Derecho, recomendamos a la Junta que ordene a la Cervecería India, Inc., sus agentes, sucesores o cesionarios a que:

17/ Véase John Wiley & Sons, Inc. v. Livingston, 376 U.S. 543; American Federation of Technical Engineers, AFL-CIO v. Western Electric Company, Inc., 88 LRRM 2081 (1974).

1.- Cesen y desistan de:

a) Violar los términos del convenio colectivo vigente con la querellante y/o cualquier otra organización obrera, en particular, en sus disposiciones sobre arbitraje.

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

a) Someter al Comité de Quejas y Agravios la controversia sobre el despido de los Sres. Enid Muñoz, Félix Adorno, José D. Miranda, Ramón L. Sobrino, Saturnino Algarín y Rafael Sánchez.

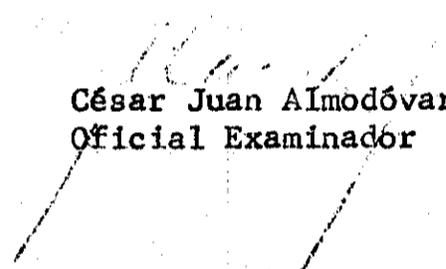
b) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copia del Aviso que se une.

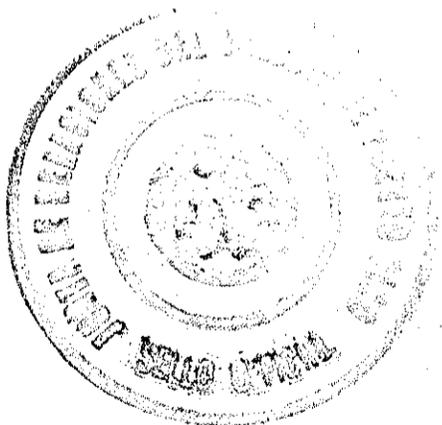
c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la Decisión y Orden las providencias que han tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones u objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente

después de radicar la Exposición y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán derecho de contestarlas, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como se dispone más adelante en el citado Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento deseara obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de diciembre de 1979.


César Juan Almodóvar
Oficial Examinador



AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS quedan notificados que:

NOSOTROS, Cerveceria India, Inc., agentes, sucesores o cesionarios, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que firmemos con cualquier organización obrera.

NOSOTROS, someteremos al Comité de Quejas y Agravios, junto a la Confederación Laborista de Puerto Rico, la controversia sobre si los Sres. Enid Muñoz, Félix Adorno, José D. Miranda, Ramón L. Sobrino, Saturnino Algarín y Rafael Sánchez fueron despedidos injustificadamente el 20 de octubre de 1978.

CERVECERIA INDIA, INC.

Por: _____

Fecha: _____

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