

## EN LOS CASOS DE:

FASHION FOUNDATION Y/O MELISA BRASS -y- ESMERALDA ROMAN RAMIREZ 1/. CASO NUM. CA-4062. INTERNATIONAL LADIE'S GARMENT WORKERS' UNION -y- ESMERALDA ROMAN RAMIREZ. CASO NUM. CA-4060. Decisión Núm. 671. Resuelto en 15 de febrero de 1974.

Ante: Lic. Clemente Morales  
Oficial Examinador

## COMPARECENCIAS:

Lic. Juan Rivera Torres  
Por el Patrono Querrellado

Lic. Hipólito Marcano  
Por la Unión Querrellada

Lic. José E. Rodríguez Rosaly  
Por la Junta

## DECISION Y ORDEN

El 6 de julio de 1971 el Oficial Examinador, Lic. Clemente Morales, rindió su Informe en el que concluyó que ni el patrono Fashion Foundation y/o Melisa Brass ni la International Ladies' Garment Workers' Union, en adelante denominadas las querelladas, incurrieron en las prácticas ilícitas de trabajo que se le imputan. En consecuencia, recomienda a la Junta que desestime las querellas en los casos del epígrafe. 2/

Ninguna de las partes comprendidas en el procedimiento radicó excepciones a dicho Informe.

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

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

## CONCLUSIONES DE HECHO

I.- Las Querelladas:

Fashion Foundation y Melisa Brass son empresas que se dedican a la fabricación y venta de fajas y sostenes en cuyas operaciones utilizan los servicios de empleados.

La International Ladies' Garment Workers' Union es una organización obrera que admite en su matrícula empleados de las empresas Fashion Foundation y Melisa Brass y los representa para fines de la negociación colectiva.

II.- La Querellante:

Esmeralda Román Ramírez era empleada de las querelladas, primero de Fashion Foundation y luego de Melisa Brass, y como tal estaba cubierta por el convenio colectivo que estas

1/ Durante la audiencia se enmendó la querrela para corregir el nombre de la querellante quien es Esmeralda Román Ramírez y no Esmeralda Ramírez Román.

2/ Los casos del epígrafe fueron consolidados por la Junta para fines de audiencia y decisión el 13 de mayo de 1970.

empresas tenían firmado con la otra querellada, International Ladies' Garment Workers' Union, un contrato colectivo que incluía a los empleados de ambas empresas en unidades apropiadas separadas.

### III.- Las Alegadas Prácticas Ilícitas de Trabajo:

La Interventora Ladies' Garment Workers' Union negoció y firmó un convenio colectivo con la Puerto Rico Corset and Brassiere Association, ésta última en representación de varias empresas del mismo patrono entre las que se incluía a Fashion Foundation y Melisa Brass. <sup>3/</sup> La vigencia del convenio se extendió desde el 1ro. de febrero de 1968 hasta el 31 de enero de 1971. Los Artículos XIII, IX y VIII del convenio colectivo, en parte, disponen como sigue:

#### "ARTICULO XIII

##### DERECHO AL TRABAJO DESPUES DE ENFERMEDAD

1. Si un trabajador que ha estado ausente debido a enfermedad legítimamente certificada regresa a su trabajo dentro de un período de tres (3) meses, tendrá derecho al trabajo que tenía al ocurrir dicha ausencia, si el trabajo está disponible y si el trabajador cualifica para desempeñarlo."

#### "ARTICULO IX(3)

##### TRASLADO A OTRO TRABAJO -DISTRIBUCION EQUITATIVA DEL TRABAJO-ASCENSOS

3. En aquellos momentos en que un miembro de la Asociación no pueda suplir a sus trabajadores con trabajo completo, el trabajo disponible en el taller se dividirá lo más equitativamente como sea práctico entre los trabajadores que hayan completado su período de prueba y que sean competentes para hacer el trabajo."

#### "ARTICULO VIII

##### DESPIDOS Y DISCIPLINA

Un miembro de la Asociación tendrá el derecho de despedir o disciplinar a cualquier obrero en cualquier momento por causas tales como incompetencia, mala conducta, insubordinación en el desempeño de su trabajo, o fingir que trabaja.

La unión tendrá el derecho de revisar el despido o disciplina de cualquier obrero si el requerimiento para hacerlo se radica por escrito con la Asociación dentro de los cinco (5) días (excluyendo sábado, domingo y días de fiesta) después de haber recibido la Unión notificación por escrito de tal despido o disciplina."

<sup>3/</sup> El patrono posee cuatro empresas adicionales cuyos empleados están representados por la International Ladies' Garment Workers' Union.

A.- El Caso Contra el Patrono:

En la querrela expedida por la Junta contra el patrono se alegó en resumen, que la parte querellada violó las disposiciones anteriormente transcritas del convenio colectivo al mostrarse reacio reponer a la querellante en su puesto de examinadora luego de estar ausente con licencia por maternidad, desatar contra ella una conducta que incluyó suspensiones, traslados injustificados y finalmente la separación definitiva de su empleo, a pesar de que ésta no incurrió en ninguna de las causas señaladas en el Artículo VIII.

Analizaremos cada una de las aludidas alegaciones a la luz de la prueba que desfiló durante la audiencia.

La Alegada Violación al Artículo XIII (Derecho al Trabajo Después de Enfermedad)

De la prueba surge que allá para el mes de diciembre de 1968, la querellante, quien para ese entonces trabajaba en la empresa Fashion Foundation, solicitó del patrono que le concediera una licencia por maternidad. Después de cumplimentar los requisitos necesarios la misma le fue aprobada. Allá para el mes de febrero, después de dar a luz, se comunicó con el patrono para informarle que ya estaba disponible para regresar al trabajo. El 17 de febrero de 1969 regresó a la empresa para trabajar. Cuando fue a la oficina notó que su tarjeta de registrar la asistencia no estaba en el lugar acostumbrado. Llamó, entonces, a su jefe inmediato y éste, de primera intención, le dijo que no había trabajo para ella pero luego, después de comprobar en el taller, le autorizó a que comenzara a trabajar. El mencionado día la querellante llegó a la empresa a las 6:45 A.M. y comenzó a trabajar a las 7:03 A.M.

Concluimos que a la querellante no se le impidió trabajar puesto que como hemos visto ella trabajó después de regresar de las vacaciones que disfrutó por razón de su maternidad.

La Alegada Violación al Artículo IX (Traslado a Otro Trabajo - Distribución Equitativa del Trabajo - Ascensos)

La prueba revela que para el mes de febrero de 1969, cuando la querellante se reintegró a trabajar, había poco trabajo en la empresa Fashion Foundation, que era donde ella regularmente trabajaba. Debido a esta circunstancia y debido además, a que el patrono estaba reorganizando el negocio, trasladó a la querellante de Fashion Foundation a Melisa Brass, otra compañía también de su propiedad. Conjuntamente con la querellante fueron trasladadas una supervisora y otra empleada.

De acuerdo a la prueba, la práctica seguida por el patrono, quien posee alrededor de cuatro empresas similares más, es trasladar a las empleadas de unas fábricas a otras cuando no hay trabajo disponible, para evitar tener que despedirlas.

Luego de haber sido trasladadas, la querellante preguntó a la delegada de la unión sobre las razones para el traslado. La delegada la refirió a la agente de negocios,

quien le informó que el patrono había dicho que no había suficiente trabajo en Fashion Foundation. No hay evidencia de que la querellante hiciese otras gestiones ni con el patrono ni con la unión contratante en relación con el traslado. Es después que la despiden que ella viene a quejarse de haber sido trasladada.

La Alegada Violación al Artículo VIII (Despidos y Disciplina)

La prueba revela que cuando la querellante fue trasladada a Melisa Brass la asignaron de inmediato al trabajo de cortar los hilos que le quedan a los sostenes. Para este tipo de labor el patrono exigía que se utilizara una tijera manual que éste vendía a sus operarias. La querellante en sus otras tareas, estaba acostumbrada a usar una tijera semiautomática. Con la tijera manual era lenta y no hacía la tarea requerida. Tenía más destreza con la semiautomática pero se le prohibió usarla. Una supervisora se pasaba cerca de ella, observándola. Esto, según alegación de la querellante la ponía nerviosa, y ocasionó que dañara varias docenas de sostenes picándolos al cortar los hilos. Cuando el patrono se dió cuenta que la querellante no podía realizar el trabajo la suspendió del empleo.

Bajo los términos del Artículo VIII del convenio colectivo aplicable se autoriza al patrono a despedir por incompetencia.

B.- El Caso Contra la Organización Obrera:

En la querrela expedida por la Junta, se le imputa a la International Ladies' Garment Workers' Union haber violado el convenio colectivo al no solicitar la revisión del despido de la querellante.

La prueba revela que luego del despido, representantes de la union se reunieron con el patrono en varias ocasiones tratando de conseguir que éste empleara de nuevo a la querellante. Sin embargo, no plantearon el caso formalmente de acuerdo con el Artículo VIII del convenio colectivo porque entendieron que el mismo carecía de méritos.

Creemos de lugar repetir aquí lo que dijimos en el caso Autoridad de las Fuentes Fluviales, 4 DJRT, pág.696-697.

"No se puede llegar al extremo de sostener que una organización obrera tiene que defender todas las reclamaciones de sus miembros, por improcedentes que sean. En el toma y daca de la negociación colectiva ambas partes tienen que proceder con las manos limpias. El representante de los empleados tiene que calibrar los méritos de las causas que se le encomiendan. Si el representante colectivo opta ciegamente por luchar todos los casos, asumiendo la posición de que los empleados siempre son los héroes y que el patrono siempre es el villano, se estaría socavando el sistema de la negociación colectiva porque se impediría el desarrollo del clima mutuo de respeto y confianza indispensable para el logro de la paz industrial."

## CONCLUSIONES DE DERECHO

1.- La querellada Fashion Foundation y/o Melisa Brass es un patrono dentro del significado del Artículo 2(2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

2.- La querellada International Ladies' Garment Workers' Union es una organización obrera dentro del significado del Artículo 2, Sección (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

3.- La querellada Fashion Foundation y/o Melisa Brass no cometió la práctica ilícita que se le imputa en la querrela y, por lo tanto, no violó el Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

4.- La querellada International Ladies' Garment Workers' Union no cometió la práctica ilícita que se le imputa en la querrela y, por lo tanto, no violó el Artículo 8(2)(a) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

## O R D E N

A base del expediente completo del caso y de acuerdo con el Artículo 9(1) (b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, por la presente desestima las querrelas expedidas y consolidadas en los casos del epígrafe contra Fashion Foundation y/o Melisa Brass y contra International Ladies' Garment Workers' Union.

## INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

El cargo en el caso del epígrafe fue radicado el 25 de agosto de 1969 y la querrela el 27 de abril de 1970. La primera audiencia se señaló para el 18 de mayo de 1970 en la casa alcaldía de Caguas. Las partes interesadas, quienes fueron debidamente notificadas de los procedimientos y participaron en los mismos como a sus respectivos intereses creyeron conveniente, se pusieron de acuerdo y las varias audiencias celebradas posteriormente se llevaron a cabo en el Salón de Sesiones de la Junta en Hato Rey.

El Oficial Examinador lo fue el suscribiente quien fuera debidamente nombrado. Rindo este informe después de haber revisado los documentos admitidos en evidencia y la prueba oral aportada por las partes.

## CONCLUSIONES

I.- Las Partes:

A. El Patrono

Fashion Foundation y/o Melisa Brass son dos factorias ubicadas en la municipalidad de Caguas, Puerto Rico. La primera se dedica a la manufactura de fajas de mujeres, y la segunda fabrica brasieres. Aunque incorporadas individualmente, sus operaciones son administradas por la misma gerencia y el convenio colectivo con la Unión es aplicable a ambas.

Utiliza empleados en sus operaciones y por ello son un patrono dentro de los términos de la Ley.

Seran en adelante denominados el Patrono, Melisa y/o Fashion Foundation.

### B. La Organización Obrera

La International Ladies Garment Worker's Union, AFL-CIO, Local #600, ILGWU, es una entidad que se dedica a organizar empleados a los fines de la negociación colectiva. Representa los empleados del patrono incluidos en la unidad apropiada. Es por ello una organización obrera dentro de los términos de la Ley. Será denominada la Unión o por su nombre.

### C. La Querellada

Doña Esmeralda Ramírez Román fue miembro de la Unión antes indicada para las fechas aludidas en la querella.

## II.- Las Alegaciones:

### 1.- La Querella Contra el Patrono

#### A. Las Alegaciones:

Primero: Se alega la vigencia de un convenio colectivo entre el Patrono y la Unión. Dicha vigencia cubre los periodos del 1ro. de febrero de 1968 hasta el 31 de enero de 1971.

Segundo: Que el convenio dispone en sus Artículos IX(3) y XIII (1) lo siguiente:

#### ARTICULO IX

(2) "Una operaria que sea trasladada a una nueva operación durante parte del tiempo cuando su trabajo regular no está disponible, recibirá compensación en la forma siguiente: paga por tarea por el trabajo que ella continúa haciendo en su operación regular, y no menos del mínimo legal por el trabajo que ella haga en la nueva operación."

#### ARTICULO XIII

(1) "Si un trabajador que ha estado ausente debido a enfermedad legítimamente certificada regresara a su trabajo dentro de un período de tres (3) meses, tendrá derecho al trabajo que tenía al ocurrir dicha ausencia, si el trabajo está disponible y si el trabajador cualifica para desempeñarlo.

(2) Un trabajador que ha estado ausente debido a enfermedad legítimamente certificada, que regresa a su trabajo después de haber pasado tres meses, pero antes de completadas los seis (6) meses, tendrá derecho a cualquier trabajo disponible para el cual esté calificado."

Tercero: Que el 17 de febrero de 1968 1/a regresar la querellante de vacaciones por maternidad el patrono se mostró rehacio a reponerla en su empleo;

1/ Querella enmendada a la audiencia, dec'a 1967.

que desató contra ella una conducta que incluyó traslado y suspensiones injustificadas, y finalmente la separación definitiva de su empleo, a pesar de que la querellante no incurrió en conducta que justificara la acción tomada en su contra.

Cuarto: Que dicha conducta infringe los Artículos VIII, IX y XIII del convenio colectivo vigente con la Unión, y así mismo del Artículo 8(1)(f) de la Ley.

#### B. Contra la Unión

Primero: Se alega que la Unión representa los obreros del Patrono a los fines de la negociación colectiva.

Segundo: Que la querellante fue despedida de su empleo injustificadamente y en violación de los términos del convenio colectivo entre la organización obrera y el Patrono.

Tercero: Que la querellada no solicitó la revisión del despido de la querellante ni tomo medidas para proteger sus derechos bajo el convenio administrado por esta.

Cuarto: Se concluye que la conducta antes indicada constituye un incumplimiento del Artículo VIII del convenio.

### ARTICULO VIII

"Un miembro de la Asociación tendrá el derecho de despedir o disciplinar a cualquier obrero en cualquier momento por causas tales como incompetencia, mala conducta, insubordinación en el desempeño de su trabajo, o fingir que trabaja.

La Unión tendrá el derecho de revisar el despido o disciplina de cualquier obrero si el requerimiento para hacerlo se radica por escrito con la Asociación dentro de los cinco (5) días (excluyendo sábado, domingo y días de fiesta) después de haber recibido la Unión notificación por escrito de tal despido o disciplina. En la solución de disputas entre las partes firmantes de este convenio, las querellas por despidos o castigos injustos tendrán preferencia sobre todos los demás casos. Si los representantes de la Unión y de la Asociación no pudiera resolver al caso dentro de las setenta y dos (72) horas después de la radicación de la querella por la Unión, el mismo será sometido inmediatamente a un árbitro en la forma provista más adelante bajo el título "Solución de Disputa"...

Se alega, además, que la conducta de la Unión viola el Artículo 8(2) de la Ley.

#### 2.- Las defensas interpuestas

##### A. Por el Patrono:

El Patrono niega que despidiera a la querellante en violación de los términos del convenio colectivo vigente con la Unión, ya que su despido fue justificado. Alega, además, que la querella debe ser desestimada

debido a que la querellante no recurrió a los procedimientos provistos en el convenio para dirimir querellas. (Art. XXII) 2/

B. Por la Unión:

La organización obrera acepta la membresía de la querellante en su matrícula. Alega que hizo todas las gestiones posibles para minimizar el castigo de la querellante y conseguir su reposición, lo que no fue posible debido a que la querellante no ofreció su cooperación; que la querellante no cumplió con los términos del convenio y que por tal motivo esta inpedida de recurrir a la Junta; que la acción está prescrita.

3.- Las Cuestiones Legales

A. Con relación al Patrono:

Debemos determinar (a) si el despido de la querellante ocurrió en violación de los términos del convenio, y así mismo del Artículo 8(1)(f) de la Ley, (b) si la querellante usó los remedios provistos en el convenio para dirimir querellas.

B. Con relación a la organización obrera:

Debe determinarse (a) si la querellante esta inpedida de recurrir ante la Junta debido a que no recurrió primeramente a los recursos provistos en el convenio; (b) si la organización obrera ignoró la solitud de representación que le hiciera la querellante; (c) si la acción está prescrita.

III. Conclusiones de Hechos:

A. El trabajo de la querellante

Doña Esmeralda Ramírez Roman comenzó a trabajar con Fashion Foundation el 8 de abril de 1968. Operaba una maquina agrapadora para adherir etiquetas a las fajas que allí se fabrican. El taller de su patrono estaba ubicado en Caguas, Puerto Rico. En junio del mismo año fue ascendida a examinadora y asistia regulamente a su trabajo. En enero de 1969 disfrutó de unas vacaciones de maternidad. El 13 de diciembre del mismo año volvió a disfrutar de otras vacaciones por maternidad. Regresó de estas últimas vacaciones el 17 de febrero de 1970. A su regreso el Patrono le indicó que no había trabajo para ella y que había perdido las vacaciones (el pago) por maternidad. Ella amenazó con ir al Departamento del Trabajo y se le permitió continuar en su trabajo.

La querellante trabajó aproximadamente dos semanas después del 17 de febrero de 1970 cuando fue cesanteada porque hubo una merma en el trabajo del taller. Este tiempo lo aprovechó el patrono para un inventario. Durante este tiempo de inventario dos compañeras de menos antigüedad que la querellante siguieron trabajando (T.O. p. 53). Transcurrido el inventario que duró dos semanas la testigo regresó al trabajo y la trasladaron a otra planta del patrono, Melisa Brass, donde fabrica brasieres. Este traslado ocurrió transcurridas dos semanas desde su regreso.

La querellante llegó a Melisa y la pusieron a cortar hilos de los brasieres. Aquí tuvo dificultades. Se le requería el uso de unas tijeras regulares a lo que no pudo ajustarse. Insistió en usar las tijeras de resortes que usaba en Fashion.

Al no poder usar las tijeras regulares dañó algunos paquetes de mercancía. El patrono la cesantó definitivamente del empleo.

Doña Esmeralda se comunicó con el agente de la Unión al ser trasladada de Melisa, y así mismo al ser cesantada de su empleo.

La persona a cargo de estos asuntos de parte de la Unión lo era Doña Isabel Isaac, quien visitaba el taller dos veces en semana. La querrela de Doña Esmeralda fue comunicada al Sr. Depin, Presidente de la organización obrera.

Antes de que hubiese reunión alguna entre el patrono, la Unión, y la querellante, la Unión estuvo haciendo diligencias a favor de la querellante. El Lic. Hipólito Marcano, abogado y asesor legal de la Unión obtuvo la reposición de la querellante. Esta rehusó la oferta que a tal efecto se le hizo.

Luego se reunieron con el Sr. Desperak, administrador de las empresas querelladas, el Sr. Depin, presidente de la Unión, Doña Esmeralda y Doña Isabel Isaac. Como resultado de esta reunión se le ofreció trabajo a Doña Esmeralda. Ella condicionó su reingreso al empleo a que se le pagara los salarios dejados de devengar durante su cesantía. Solicitó que se sometiera el caso a arbitraje.

Debe observarse que en la vista que hubo entre la gerencia y la Unión el patrono mostro parte del material dañado por la querellante. La organización obrera, por su presidente, le indicó a Doña Esmeralda que no podía llevar el caso a arbitraje porque se perdería el mismo. La querellante esperó 4 meses y entonces vino a la Junta.

La vista aludida entre la Unión y el Patrono se celebró el 12 ó 13 de enero de 1970.

El traslado de la querellante de Fashion a Melisa no presenta problema alguno ya que se probó que otros empleados habían aceptado el mismo. El convenio no lo prohíbe específicamente. Así que creemos el Patrono tiene la potestad de hacerlo siempre y cuando así lo exija las condiciones de su negocio.

El traslado de Doña Esmeralda de Fashion a Melisa fue forzado por una reestructuración que el Patrono se vió obligado a hacer en la primera a los fines de mejorar la calidad de las fajas que allí se fabrican. A tal efecto declaró el Sr. Desperak, quien nos indicó que no sabía a quien imputarle la responsabilidad por trabajo defectuoso que salía de la línea de producción en Fashion Foundation. Así pues, procedió a trasladar a la querellante con Ada Collazo y Rosalina Carrasquillo a Melisa Brass.

El problema sobre calidad del trabajo lo verificó Doña Ada Collazo, T.O. p 235, quien fuera trasladada también a Melisa Brass, como resultado del reajuste a que anteriormente nos referimos. Citamos:

"Estaba saliendo tanto trabajo malo, y las muchachas no me respetaban mucho en el departamento."

P- A cuales muchos se refiere usted?

R- Bueno, ella misma no me respetaba.

P- Quién es ella?

R- Esmeralda Ramírez.

(En cuanto a antigüedad)

Yo era la más antigua de todas." (T.O. p 255)

(En cuanto al trabajo)

"Eso mismo estaba la Compañía tratando de averiguar, por eso procedieron a trasladar a las que más malo trabajaban." (T.O. p. 252)

Con relación al trabajo de Doña Esmeralda en Melisa, ella misma declaró sobre su inhabilidad de adaptarse a la forma y manera en que se le instruyó debía hacer el trabajo, y también de su temeridad en insistir en usar las tijeras que el patrono le prohibía usar. Los metodos establecidos por un patrono en su taller deben ser respetados por sus empleados, de lo contrario se desorganizaria el taller.

Los hechos antes discutidos nos hacen concluir que Doña Esmeralda se encuentra sin trabajo por su incompetencia en Melisa Brass, y por su temeridad en aceptar el arreglo y gestiones que a su favor hizo la Unión querellada.

#### IV. Conclusiones de Derecho:

A base de los hechos antes dicutidos resolvemos en derecho como sigue.

El convenio colectivo alegado en la querella obliga al Patrono y a la Unión, y las secciones y artículos citados en las respectivas querellas rezan tal y como se dice en las mismas.

El despido de Doña Esmeralda por el Patrono fue justificado y este se mostró deseoso de mantenerla en su trabajo, en una capacidad que el creía ella podía desempeñar. No creemos que este Patrono desatara una ola de venganza contra la querellante.

La Unión representó a la quereillante adecuadamente. Bajo las circunstancias, los Agentes de la Unión hicieron todo lo posible por ayudar a la querellante. Ejemplo de esta actitud fue el hecho de que se le consiguió una reposición a su trabajo. Decidieron no llevar el caso a arbitraje porque temían que el mismo resultaría adverso a los intereses de la querellante. Nos preguntamos si una organización obrera se convierte en un sello de goma de los obreros en la administración de un convenio? Entendemos que la contes-tación debe ser en la negativa.

Creemos que la Unión como administradora del convenio se convierte en uno de sus intérpretes. Si bajo sus términos hace una decisión razonable, la Junta no debe intervenir en esa facultada a menos que los hechos demuestren un abuso de discreción sindical, creemos que la conducta de esta Unión fue honorable, meritoria y justa.

#### RECOMENDACION

Recomendamos a la Junta que desestime la querrela contra el Patrono, como contra la organización obrera, y que dicte que las partes no han violado los términos del convenio, o sección o artículo alguno de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. 4/

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de julio de 1971.

CLEMENTE MORALES TORRES  
Oficial Examinador

#### 4/ Artículo XXII -Sección 7- Convenio Vigente

"Se conviene que el mecanismo aquí previsto para la solución de todas las demandas, disputas, controversias, quejas y agravios que surjan bajo, de o en conexión con o en cualquier manera relacionadas con este convenio, o en violación del mismo, o los hechos, conducta o relaciones entre las partes o sus miembros, será el medio exclusivo para resolver las mismas, y que ni la Asociación o ninguno de sus miembros, ni la Unión o ninguno de sus miembros, instituirán ninguna acción o procedimiento contra el otro en ninguna corte de Derecho o Equidad, que no sea dentro del procedimiento de arbitraje como antes se provee, en relación con el procedimiento para poner en vigor un laudo del árbitro rendido bajo este Convenio. Esta disposición será una defensa bonafide en una acción o procedimiento instituido contrario a este Convenio." Autoridad de las Fuentes Fluviales de Puerto Rico -y- Primitivo Landron Reyes, 4 DJRT 694.