

SANTOS SAND & GRAVEL, INC. - Y - SINDICATO DE OBREROS DE  
 PUERTO RICO CASO NUM. CA-5059 D-702 Resuelto a 8 de  
 agosto de 1975.

ANTE: Lic Nivea Raquel Avilés Caratini  
 Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Angel Lacomba Morales  
 Por la Querellada

Lic. Richard V. Pereira  
Lic. Federico Diaz Ortiz  
 Por la Junta

Sr. Juan R. Rodríguez  
 Por el Querellante

- DECISION Y ORDEN -

El 7 de mayo de 1975 la Oficial Examinador, Lic. Nivea Raquel Avilés Caratini, rindió su informe en el caso del epígrafe. En el mismo concluyó que la querellada, Santos Sand & Gravel, Inc., incurrió en una práctica ilícita de trabajo dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. 61, al despedir por motivos gremiales a sus empleados Efraín Torres Santiago, Justino Montalvo, José Manuel Rivera y Francisco de Jesús Villanueva. Para remediar dicha práctica ilícita de trabajo la Oficial Examinador recomendó que se le ordenara a la querellada:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna desalentar la matrícula del Sindicato de Obreros de Puerto Rico o de cualquier otra organización obrera de sus empleados mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

b) En manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar dichos actos, con sus empleados en el ejercicio de los derechos que les garantiza el Artículo 4 de la Ley.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa la que considera efectúa los propósitos de la Ley.

a) Reponer a Efraín Torres Santiago, Justino Montalvo, José Manuel Rivera y Francisco de Jesús Villanueva en sus antiguos empleos, o de no existir éstos, en otros sustancialmente iguales.

b) Compensar a los obreros arriba mencionados por cualesquiera pérdida que éstos hayan sufrido en sus ingresos por razón de la discriminación de la querellada en su contra, pagándole una suma de dinero igual a aquella que cada uno de ellos haya dejado de percibir por concepto de salarios desde el 8 de enero de 1973 hasta la fecha en que la querellada sea notificada de la Decisión y Orden de la Junta, después de deducirles los ingresos que durante ese mismo período cada uno de ellos haya percibido por concepto de salarios con otros patronos o con la querellada.

c) Fijar en sitios visibles de su negocio a los cuales tengan acceso los empleados, por un período no menos de treinta (30) días, el Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une a y se hace formar parte de este informe, enviando copia de dicho aviso por correo certificado al Sindicato de Obrero de Puerto Rico.

d) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los próximos diez (10) días qué medidas se propone tomar para remediar las prácticas ilícitas de trabajo.

La querrellada no radicó excepciones al Informe de la Oficial Examinador.

Luego de revisar el mencionado informe y el expediente completo del caso, por la predente, la Junta adopta todas las conclusiones y recomendaciones de la Oficial con las siguientes modificaciones. En el apartado 2(b) donde recomienda que se compense a los empleados despedidos desde la fecha del despido hasta la fecha de la Decisión y Orden de la Junta, Modificamos dicha recomendación al efecto de que la compensación sea desde el 8 de enero de 1974, fecha de los despidos hasta la fecha en que la querrellada efectúe la reposición de los empleados. Así modificado el referido informe se une a y se hace formar parte de la presente Decisión y Orden.

#### O R D E N

A base de todo lo anterior y de acuerdo con el Artículo 9, Sección 1, Inciso (b) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico se ordena a la querrellada, Santos Sand & Gravel, Inc., a que cumpla con las recomendaciones que hace en su informe la Oficial Examinador, como han sido éstas modificadas y adoptadas por la Junta.

#### INFORME DE LA OFICIAL EXAMINADOR

El 15 de enero de 1974 el Sindicato de Obreros de Puerto Rico, en lo sucesivo el querellante o el Sindicato, radicó un cargo de prácticas ilícitas de trabajo ante la Junta de Relaciones de Trabajo de Puerto Rico, en adelante la Junta. En virtud de dicho cargo se expidió una querrela imputándole a Santos Sand & Gravel, Inc., en lo sucesivo la querrellada, haber despedido a sus empleados José Manuel Rivera Rodríguez, Justino Montalvo Díaz, Francisco de Jesús Villanueva y Efraín Torres Santiago por razón de sus actividades gremiales en favor del Sindicato, habiéndolo por ello incurrido en la comisión de prácticas ilícitas de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(a) y (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 1/ en adelante la Ley.

El cargo, la querrela y el Aviso de Audiencia fueron debidamente notificados tanto al Sindicato como a la parte querrellada. Esta última radicó contestación a la querrela negando las alegaciones esenciales de la misma.

De acuerdo al Aviso de Audiencia, se celebró una audiencia pública ante la suscribiente, Oficial Examinador debidamente designada como tal por el Presidente de la Junta. A la misma comparecieron las partes debidamente representadas, habiendosele brindado a todas amplia oportunidad de ser oídas y de presentar evidencia testifical y documental en apoyo de sus respectivas contenciones.

En base al expediente completo del caso y de su observación personal de los testigos, la suscribiente:

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- La Querellada:

La querellada, Santos Sand & Gravel, Inc. es una corporación que se dedica a la extracción, procesamiento y venta de arena y grava, utilizando en tales actividades los servicios de empleados.

##### II.- El Querellante:

El querellante, Sindicato de Obreros de Puerto Rico es una organización que existe con el fin, en todo o en parte de tratar con el patrono respecto a quejas y agravios, disputas, salarios, tipos de paga, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.

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

En la querrela se alegó que la querellada en o desde el 8 de enero de 1974 y en adelante discriminó y aún continúa discriminando con la tenencia de empleo de José Manuel Rivera Rodríguez, Justino Montalvo Díaz, Francisco de Jesus Villanueva y Efraín Torres Santiago, a quienes despidió por sus actividades gremiales a favor del Sindicato de Obreros de Puerto Rico, constituyendo la referida actuación una conducta constitutiva de práctica ilícita de Trabajo en violación al Artículo 8, Inciso (a) y (c) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Ante tal alegación la querellada por su parte interpuso la defensa de que el despido de los cuatro empleados se debió a motivos económicos. Para sostener dicha defensa presentó prueba tendiente a demostrar una merma en su actividad económica para la fecha en que ocurren los despidos.

A la luz de la situación antes expuesta la cuestión a resolver en el presente caso se circunscribe a determinar cuales fueron los verdaderos motivos que tuvo la querellada para despedir a los cuatro empleados mencionados.

##### IV.- Los Hechos:

En o alrededor de los últimos días del mes de diciembre de 1973, Efraín Torres Santiago, empleado de la grava de la querellada se entrevistó con Juan Ramón Rodríguez, Presidente del Sindicato de Obreros de Puerto Rico. El propósito de dicha entrevista no era otro que orientarse sobre la posibilidad de organizar a los trabajadores de la planta de grava propiedad de la querellada y para la cual él trabajaba. La entrevista con el Presidente del

Sindicato tuvo como resultado el que se efectuara una reunión en la residencia de Efraín Torres a la cual acudieron varios de los empleados de la planta de grava de la querellada. En dicha reunión el Presidente del Sindicato le explicó a los trabajadores las mejoras que en términos y condiciones de empleo podrían obtener mediante la sindicalización. En adicción se distribuyeron y firmaron tarjetas a favor del Sindicato; manifestando el Presidente de éste que el número de tarjetas firmadas por los empleados era suficiente para radicar una petición de elecciones ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 2/ pero que los empleados allí presentes hicieron gestiones para que el resto de sus compañeros de trabajo firmaran tarjetas del Sindicato. Los trabajadores accedieron a lo solicitado por el Presidente del Sindicato, quedándose Efraín Torres con cierto número de tarjetas para ser distribuidas entre sus compañeros de trabajo estuvieron ausentes en la reunión.

Surge del testimonio de Efraín Torres y José Rivera, dos de los empleados alegadamente despedidos, que en los días siguientes, se distribuyeron las tarjetas del Sindicato en el lugar de trabajo y en presencia del supervisor, Francisco Torres Plumey.

Así las cosas, cuando el 8 de enero los empleados en cuestión se presentaron a sus trabajos, el supervisor de la planta les dijo: "tu y tú, están suspendidos por eso de la unión. Si siguen con eso de la unión están suspendidos," 3/

Los empleados le manifestaron al supervisor que si estaban suspendidos por motivos de la Unión, pues que se iban; indicándole entonces el primero que se fueron al desempleo. 4/ En efecto los empleados fueron ese mismo día "al desempleo" y como a los dos días del alegado despido acudieron donde el Presidente del Sindicato, quien les dijo: "pues vamos para allá que vamos a hacer una huelga." 5/

La actividad huelgaria se prolongó por espacio de una semana y en el curso de la misma el resto de trabajadores de la planta firmaron tarjetas a favor del Sindicato y con el propósito de que se celebrara una elección para la selección de un representante colectivo. 6/

En efecto, el 15 de enero de 1974 el Sindicato y la querellada suscribieron un Acuerdo de Elección por Consentimiento. 7/

Conforme a dicho acuerdo se celebraron unas elecciones secretas entre los empleados de la planta de Arecibo de la querellada. El resultado de dichas elecciones fue afectado por los votos recusados de los empleados alegadamente despedidos por motivos gremiales; estando al día de hoy el procedimiento de representación pendiente del cuerpo del presente procedimiento de práctica ilícita de trabajo.

2/ En el curso de la audiencia se tomó conocimiento oficial del caso de representación Santos Sand & Gravel, Inc. Caso Núm. P-3117. Surge el expediente de dicho caso que la Petición para Investigación y Certificación de Representante fué radicada por el Sindicato el día 8 de enero de 1974; precisamente el mismo día en que fueron despedidos los cuatro empleados que dan motivo al presente procedimiento.

3/ T.O. pág. 54

4/ Id.

5/ Id.

6/ T.O. págs. 31-37

7/ Véase escolio (2), supra.

a. El Segundo Despido del Empleado José Manuel Rivera Rodriguez:

Como indicáramos anteriormente, José Manuel Rivera Rodríguez, fue uno de los empleados alegadamente despedido por sus actividades gremiales. Surge del testimonio de dicho empleado que luego de que fuera despedido conjuntamente con los otros tres empleados, fue llamado nuevamente a trabajar en la planta de Santos Sand & Gravel, Inc. Participó en las elecciones celebradas el 26 de enero de 1974. Posteriormente fue citado al municipio de Arecibo para una entrevista con un funcionario de esta Junta. 8/ Solicitó permiso al supervisor para ausentarse ese día, indicándole este que si seguía con eso de la unión que se fuera y siguiera cogiendo el desempleo". 9/ En adcción el Sr. Francisco Torres Plumey, supervisor de la planta de la querellada, le manifestó a José Manuel Rivera que "don Toño, 10/ había dicho que yo era un muchacho bueno, que le rendía buena labor, que porqué yo me había metido a esto de la unión, queme alejara de eso para volver a llamarme al trabajo." 11/ Al acudir dicho empleado a la entrevista a que había sido citado por un funcionario de la Junta, quedó nuevamente fuera de su empleo.

b. La Defensa del Patrono:

La querellada en todo momento negó que la cesantía de los cuatro empleados se debiera a sus actividades gremiales. A tales efectos presentó como testigo al Sr. Antonio Santos, Presidente de la Corporación Santos Sand & Gravel. Se trató de establecer mediante la declaración de dicho testigo que la querellada había tenido una merma en sus actividades económicas durante el período en que fueron despedidos los cuatro empleados. 12/ En adicción se introdujeron en evidencia las nóminas de pago correspondientes a períodos de tiempo anteriores y posteriores a la cesantía de los cuatro empleados. 13/ De igual modo fueron sometidos en evidencia por la parte querellada y con el propósito de establecer su denfesa económica, dos libretas de órdenes de compra de grava y pidra correpondientes a los períodos que cubre los meses de julio de 1973 hasta abril de 1974. 14/ Sobre estos documentos, debemos indicar que los mismos no han puesto a la suscribiente en posición de visualizar la situación económica de la querellada durante el período de tiempo indicado, habida cuenta de que las libretas de órdenes de compra están plagadas de incorrecciones y tachaduras, arrojándonos serias dudas sobre la corrección de las mismas.

Análisis de la Ley y las Doctrinas aplicables al caso:

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico establece en su Artículo 8, Sección (1), Incisos (a) y (c) lo siguiente:

"(1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

8/ T.O. pág. 73

9/ Id. a la pág. 74

10/ Se refiere a Don Antonio Santos, dueño de la planta de Santos Sand & Gravel, Inc. en Arecibo

11/ T.O. pág. 75

12/ T.O. págs. 80-83

13/ Exhibit P-3

14/ Exhibit P-4

(a) Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley. 15/

(b) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear despedir o en relación con la tendencia de empleo...."

Las disposiciones de la Ley previamente citadas imponen una limitación a la facultad de emplear y despedir que poseen los patronos. Dicha restricción estriba en que la actuación del patrono no este motivada por el hecho de que sus empleados hayan abogado por o ejercitado actividades concertadas o gremiales. 16/ El fundamento para una limitación de tal naturaleza a la prerrogativa patronal de emplear y despedir trabajadores no es otro que proteger la manufactación práctica de los derechos legislativos y constitucionales a la sindicalización y negociación colectiva que gozan los trabajadores en Puerto Rico.

El poder legislativo, al aprobar la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, encomendó a esta Junta, organismo tutelar de las relaciones del trabajo en Puerto Rico, salvaguardar los derechos sindicales de nuestro trabajadores. En el ejercicio de dicha función la Junta ha diseñado unos procedimientos y doctrinas, las cuales constituyen guías o directrices para la solución de las controversias que presentan los casos ante nuestra consideración.

La doctrina desarrollada en torno al despido por actividades gremiales requiere que para probar una violación a las disposiciones del Artículo 8(1)(a) y (c) del estatuto se dé la concurrencia, con prueba sustancial, de las siguientes circunstancias, a saber: 17/

"(a) Conocimiento del patrono de que los empleados estaban participando en una actividad protegida."

El conocimiento del patrono, en el caso de autos, de que los empleados Efraín Torres, Justino Montalvo, Francisco Villanueva y José Manuel Rivera estaban participando en una actividad protegida, cual es la distribución,

15/ El Artículo 4 de la Ley dispone: "Los empleados tienen derecho, entre otros, a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua."

16/ Luce & Co., v. Junta de Relaciones del Trabajo 71 D.P.R. 360 (1950); Junta de Relaciones del Trabajo v. Bankers Club of Puerto Rico, Inc. 94 D.P.R. 600 (1967).

17/ A tales efectos véase: Carlos J. Torres h.n.c. San José Dairy Farm y Unión Industria Lechera, 1 DJRT 577 (1948); Juan Rodríguez López, h.n.c. Panadería La Catalana y Unión Local de Panaderos, 4 DJRT 70 (1960) Línea Suprema y Sindicato de Trabajadores 4 DJRT 314 (1961); 89 DPR 840 (1964); New System Exterminating Inc. y Sindicato de Trabajadores UPWA-AFL-CIO 4 DJRT 337 (1961), 83 DPR 360 (1963), JRT v. Morales, 89 DPR 777 (1964); J.R.T. v. Bankers Club, supra.

firma y recolección de tarjetas a favor del Sindicato, lo obtuvo a través del supervisor de la planta, Francisco Torres Plumey. En presencia de este último los empleados mencionados, repartían las tarjetas a los otros empleados de la planta. Específicamrnte el empleado Efraín Torres a preguntas del abogado de la Junta, sobre este particular manifestó lo siguiente:

"P. ¿Como usted hacía? ¿Usted cogía las tarjetas y entregaba así, sin decir nada más?

R. Sí. Eso no es ningún delito. Yo las cogía, me las sacaba del bolsillo y se las daba a quien quisiera.....

P. Una vez que usted reparte esas tarjetas, ¿alguien más le ayudó a repartir tarjetas?

R. Sí, me ayudó el Sr. José Rivera.....

P. ¿Usted habló con el resto de sus compañero sobre esto de la Unión?

R. Sí, hablé con ellos. Me dijeron que metiera mano"  
18/

En relación al modo en que el supervisor obtuvo conocimiento de las actividades de los empleados, la transcripción revela lo siguiente:

"P. Dígame, tiene conocimiento usted de que [en] algún momento le haya visto algún supervisor o el patrono, el dueño del negocio?

R. Allí, el supervisor siempre estaba allí.....  
.....

R. ...., allí en los alrededores de la planta." 19/  
(énfasis suplido.)

Sobre este mismo punto, más adelante y continuando bajo interrogatorio del abogado de la Junta, el testigo amplía y se reitera en lo previamente declarado, véamos:

"P. Dígame, usted dice que repartía tarjetas y eso, ¿pero era así, daba la tarjetas, firma, no hablaba con esas personas?

R. No. Yo hice campaña allí con ellos. Yo le decía mire, aquí está la tarjeta, "¿la vas a firmar?" Y ellos la cogían y me decían: "después hablamos." La cogían y .....

P. ¿Y qué oferta usted le hacía a esos muchachos allí? (énfasis suplido).

R. Porque yo les había explicado anteriormente, entiendo, que para qué queríamos la unión, y .....

P. ¿Para qué era que la querían?

R. Nosotros la queríamos para conseguir un plan médico, que nosotros no teníamos ninguno allí. Y para ver si aparecían dos o tres dólares más..... estaba tremendo.....

18/ T.O. pág. 52.

19/ Id.

P. Ese plan médico ¿usted en algún momento fueron al patrono (sic) a ver si conseguían el plan médico con el patrono?

R. Una vez se habló, pero quedó en nada.

P. Quedó en nada. Testigo, a este señor que usted dice que es el jefe de ustedes o el patrono de ustedes allí, ¿lo vió a usted repartiendo tarjetas?

R. Sí señor.

Lic. Lacomba:

¿Qué usted dijo? ¿qué lo vió?

Oficial Examinadora:

Sí

R. Nos vió repartiendo tarjetas porque yo repartía las tarjetas delante de todos allí.

.....

Lic. Pereira (cont.):

P. ¿Hizo algún comentario a usted sobre lo que usted estaba haciendo, para lo que usted hacía allí?

R. No, no nos dijo nada.

P. ¿Lo toleró? ¿lo vió a usted repartiendo y no les (sic) dijo nada?

R. No nos dijo nada, nos veía y no... parece que después fue que...

Lic. Lacomba:

Objeción.

Oficial Examinadora:

Con lugar." 20/

Las anteriores citas del record taquigráfico, conjuntamente con las circunstancias concurrentes al momento del despido de los empleados, nos permiten inferir el conocimiento que tenía el patrono de las actividades de éstos. Ello, desde luego, sin dejar de pasar desapercibido por relevante el caso ante nos, el hecho de que en la planta de la querellada el número de empleados no pasaban de 13 o 14, siendo en consecuencia de aplicación la doctrina mediante la cual en negocios pequeños, de poca empleomanía y bajo ciertas circunstancias puede presumirse el conocimiento por parte del patrono de las actividades gremiales de sus empleados. 21/

20/ Línea Suprema Inc., supra.; Glymore Co., Inc. 62 NLRB 726 (1945) 16 LRRM 211, Papes Co. 31 LRRM (453).

21/ Véase: Barela, Fred, The Puerto Rico Labor Relation Act: A State Labor Policy and Its Application Editorial Universitaria, Universidad de Puerto Rico, Pág. 99 (1965).

b) El despido de los empleados se debió a sus actividades gremiales:

La determinación de que el despido de unos empleados se debió a sus actividades gremiales gira en torno al área de la motivación del patrono al efectuar el mismo.

El "test" o análisis utilizado por la Junta, con el propósito de establecer la motivación antigremial del patrono al despedir a sus empleados, es uno de carácter subjetivo. Es por ello, que debemos examinar además del testimonio directo, el cuadro fáctico en el cual se enmarcan los despidos, para de ese modo estar en posición de llegar a inferencias y conclusiones lógicas sobre la legalidad del despido. 22/

En el presente caso, hemos establecido, 23/ que los cuatro empleados mencionados, desde finales del mes de diciembre de 1973 se involucraron en una serie de actividades conducentes al establecimiento de un representante colectivo en su lugar de trabajo.

A tales efectos repartieron tarjetas favor del Sindicato, realizaron reuniones e hicieron campaña sindical. En adicción hemos establecido que el patrono tuvo conocimiento de dichas actividades.

A los pocos días de los empleados haberse embarcado en las gestiones o actividades señaladas, el supervisor de la planta de la querellada despide precisamente los cuatro empleados más activos en la gestión sindical. 24/ La razón que en ese momento expresada para el despido se limita a eso de la unión. Posterior ante el patrono, en la audiencia pública, alego una reducción en la actividad económica. Sin embargo, es de rigor señalar que en casos de esta naturaleza aún y cuando la querellada tuviese razones válidas para despedir a sus empleados, ellas no la exigen del rigor de Ley, si se encontrase, como en efecto se encuentra en el presente caso, motivación antigremial para el despido. 25/ Refuerza la anterior conclusión el hecho de que la defensa económica de la querellada, basada exclusivamente en la introducción en evidencia de algunas nóminas de pago y dos libretas de órdenes de compra de arena y grava, no puesto a la suscribiente en posición de visualizar la situación económica de la querellada, habida cuenta de que las dos libretas de órdenes de compra están plagadas de incorrecciones, techaduras, intercalaciones y borrones, lo que en adicción arroja serias dudas sobre su validez como elemento de prueba. 26/

22/ Véase: Barela, Fred, The Puerto Rico Labor Relation Act: A State Labor Policy and Its Application Editorial Universitaria, Universidad de Puerto Rico, Pág. 99 (1965).

23/ Véase relación de los hechos, supra.

24/ Orlando González, h.n.c. Panadería y Repostería La Suprema, 3 DJRT, 603 (1958).

25/ Pietro Ferrante, 1 DJRT 323 (1950).

26/ Frank López, h.n.c. Fuente de Soda San José, 3 DJRT 349 a la pág. 355. (1957).

En nuestro análisis de situación que presenta este caso, no debemos pasar por alto, por lo ilustrativo de la conducta desplegada por la querellada, dos incidentes de vital importancia.

Primero, el hecho de las elecciones que con posterioridad al despido de los cuatro empleados se llevaron a cabo en la planta de la querellada. Notese que la elecciones se lleva a cabo mediante un Acuerdo de Elección por Consentimiento, estando en esos momentos pendiente ante la Junta el despido de los cuatro empleados que promovieron e hicieron factible dicha elección. Sin lugar a dudas los votos recusados de estos cuatro empleados serían unos seguros a favor del Sindicato.

En segundo lugar, el empleado José Rivera, despedido el 8 de enero, conjuntamente con el resto de los empleados envuelto en este procedimiento, luego de las elecciones fue llamado a trabajar nuevamente con la querellada. Al ser citado por un funcionario de la Junta para la investigación del cargo que dió origen al presente caso, la querellada reiteró su patrón de conducta antigremial al indicarle a Rivera que si seguía con "eso de la unión" que no volviera al trabajo. 27/

Finalmente debemos concluir, evaluada la evidencia en conflicto a la luz de la totalidad del récord, que el despido de los empleados José Manuel Rivera, Efraín Torres, Justino Montalvo y Francisco de Jesús, se debió a sus actividades gremiales en favor del Sindicato de Obreros de Puerto Rico.

(c) El despido tuvo el efecto de desalentar el unirse a una organización:

La doctrina prevaleciente con respecto a la interrelación existente entre una violación al Artículo 8(1)(c) y 8(1)(a) establece que probada la motivación antigremial de un despido, la inferencia razonable es que el mismo tuvo el efecto de desalentar a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley. En consecuencia, no es necesario presentar evidencia adicional para probar intervención, restricción o coerción. 28/

Cuando la querellada en el caso de autos, despidió a los cuatro empleados reconocidos como los más activos en la gestión sindical y en dichos despidos, según queda establecido, medió motivación antigremial se embarcó en una actuación ilegal. Siendo por ello, responsable de todas aquellas consecuencia lógicas a la naturaleza de su actuación.

27/ Sobre este particular cabe que la referida actuación por parte de la querellada es constitutiva una violación adicional de la Ley, habida cuenta que el Artículo 8(1)(h) expresamente dispone que: "Será una práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros: despida o discrimine de otra manera con un empleado porque haya radicado cargos o haya suministrado información o testimonio bajo las disposiciones de este subcapítulo."

28/ Radio Officers Union v. NLRB, 24 LRRM 2417 (1954), Véase también los excolios (16) y (17), supra.

V.- El Remedio:

Al concluir que la querrellada incurrió y está incurriendo en determinadas prácticas ilícitas de trabajo, recomendamos que se le ordene cesar y desistir de las mismas y que tome determinada acción afirmativa la cual consideramos habrá de efectuar los propósitos de la Ley.

CONCLUSIONES DE DERECHO

1.- La querrellada Santos Sand & Gravel, Inc. es un patrono en el significado del Artículo 2(2) de la Ley.

2.- El querellante Sindicato Obrero de Puerto Rico es una organización obrera en el significado del Artículo 2(10) de la Ley.

3.- La Querrellada al despedir de sus actividades gremiales a Efraín Torres Santiago, Justino Montalvo, José Manuel Rivera y Francisco de Jesús Villanueva, discriminó con la tenencia de empleo de dichos emplados, desalentando o intentando desalentar la matrícula del Sindicato de Obreros de Puerto Rico, por lo cual, incurrió en prácticas ilícitas de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(a) y (c) de la Ley.

RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y del expediente completo del caso, la suscribiente recomienda que la Querrellada, Santos Sand & Gravel, Inc., sus agentes, supervisores, sucesores y cesionarios deban:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna desalentar la matrícula del Sindicato de Obreros de Puerto Rico o de cualquier otra organización obrera de sus empleados mediante discriminación al emplear, despedir o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

b) En manera alguna intervenir, restringir, ejercer coerción o intentar dichos actos, con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley.

a) Reponer a Efraín Torres Santiago, Justino Montalvo, José Manuel Rivera y Francisco de Jesús Villanueva en sus antiguos empleos, o de no existir estos, en otros sustancialmente iguales.

b) Compensar a los obreros arriba mencionados por cualesquiera pérdida que estos hayan sufrido en sus ingresos por razón de la discriminación de la querrellada en su contra, pagándole una suma de dinero igual a aquella que cada uno de ellos haya dejado de percibir por concepto de salarios desde el 8 de enero de 1973 hasta la fecha en que la querrellada sea notificada de la Decisión y Orden de la Junta, después de deducirles los ingresos que durante ese mismo periodo cada uno de ellos haya percibido por concepto de salarios con otros patronos o con la querrellada.

c) Fijar en sitios visibles de su negocio a los cuales tengan acceso los empleados, por un período no menos de treinta (30) días, el Aviso a Todos Nuestro Emplaeodos que se une y se hace formar parte de este Informe, enviado copia de dicho Aviso por correo certificado al Sindicato de Obreros de Puerto Rico.

d) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los próximos diez (10) días que medidas se propone tomar para remediar las prácticas ilícitas de trabajo.

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la sección nueve del Artículo II del Reglamento Número 2, cualquier parte en el caso, o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado, presentando excepciones al informe del Oficial Examinador o a cualquier otra parte del expediente o procedimiento, incluso contra las decisiones sobre 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 sostenidolas mismas.

Radicada la Exposición de Excepciones y el alegato, la parte contraria tendrá derecho de contestarlos dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. La Junta podrá ampliar el período para la radicación de la Exposición de Excepciones y el alegato y las contestaciones a los mismos por motivos justificados. No se levantará objeción ante la Junta sobre materia alguno no incluida en levantará objeción ante la Junta sobre materia alguno no incluida en la Exposición de Excepciones. Si no se radica una Exposición de Excepciones la Junta dará por sometido el caso a base del Expediente. Si una parte desea argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta en pleno deberá formular una solicitud por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia del Informe del Oficial Examinador. Si se concede permiso para argumentación oral, la Junta notificará a las partes la fecha y sitios para la argumentación oral. Al expirar el período para la radicación de Exposición de Excepciones y alegato, la Junta podrá decidir la cuestión inmediatamente, a base del expediente completo, o después de argumentación oral; o podrá reabrir el expediente y recibir evidencia adicional a presentarse ante un miembro de la Junta o ante un Oficial Examinador o podrá cerrar el caso siguiendo las recomendaciones contenidas en el Informe del Oficial Examinador; o podrá resolver el caso en cualquier obra firma. Hasta tanto no se radique en el Tribunal Supremo el expediente completo del caso, según se dispone en la Ley, la Junta podrá en cualquier tiempo, previo aviso razonable, modificar o dejar sin efecto, en todo o en parte, cualesquiera conclusiones de hecho y de Ley, o la orden emitida o cursada por ella.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de mayo de 1975.

(Fdo.) NIVEA RAQUEL AVILES CARATINI  
Oficial Examinador

## AVISO A TODOS MIS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, nosotros, Santos Sand & Gravel, Inc., notificamos a todos nuestros empleados que:

1.- En manera alguna intervendremos o ejerceremos coerción o intentaremos realizar alguno de tales actos con nuestro empleados en el ejercicio de los derechos que la Ley les garantiza para organizarse entre sí, seleccionar sus propios representantes para fines de negociación colectiva y participar en actividades concertadas.

2.- En manera alguna alentaremos o desalentaremos o intentaremos alentar o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, sin perjuicio de nuestro derecho a negociar convenios con cláusulas de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera que represente a una mayoría de nuestros empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva.

3.- Repondremos a los empleados Efraín Torres Santiago, José Manuel Rivera Rodríguez, Justino Montalvo Díaz y Francisco de Jesús Villanueva en sus antiguos empleos y de no existir éstos en unos sustancialmente equivalente a las que ocupaban anteriormente.

4.- Pagaremos a los empleados arriba mencionados cualquier pérdida de salarios que hayan sufrido como resultado de su despido discriminatorio.

SANTOS SAND & GRAVEL, INC.

Por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

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