

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

EN LOS CASOS DE:

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
DE PUERTO RICO

-y-

ANGEL M. SANTIAGO

CASO NUM. CA-6370

D-968

UNION DE EMPLEADOS DE
MUELLES (UDEM)

-y-

ANGEL M. SANTIAGO

CASO NUM. CA-6371

Ante: Sr. Héctor R. del Valle
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcda. Giselle López Bajandas
Por el Patrono

Lcda. Irma Rodríguez Justiniano
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 20 de mayo de 1982, el Sr. Héctor R. del Valle, Oficial Examinador en los casos de epígrafe, emitió su Informe recomendando la desestimación de las querellas emitidas.

Luego de una prórroga solicitada y concedida,^{1/} la representación legal del Interés Público radicó, el 28 de junio de 1982, sus Excepciones al Informe del Oficial Examinador. Estas excepciones fueron contestadas por la representación legal del patrono mediante escrito radicado el 29 de julio de 1982, luego de una prórroga solicitada y concedida.^{2/}

1/ Mociones del 21 de mayo y Resolución del 24 de mayo.

2/ Moción del 6 de julio y Resolución del 15 de julio.

Hemos revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador y por la presente las confirmamos por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Luego de analizar el expediente completo del caso con la evidencia presentada y las alegaciones de las partes, rechazamos las recomendaciones del Oficial Examinador y emitimos las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS

I.- El Patrono:

La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico, y en la prestación de sus servicios utiliza los servicios de empleados.

II.- La Unión:

La Unión de Empleados de Muelles (UDEM) es una organización que admite en su matrícula a trabajadores y los representa ante sus respectivos patronos en relación con quejas y agravios, disputas, salarios y/o condiciones de empleo que, en este caso, es la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico.

III.- El Querellante:

El Sr. Angel M. Santiago, a la fecha de los hechos de estas querellas y hasta el día 8 de marzo de 1980, era empleado de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y estaba afiliado a la Unión de Empleados de Muelles (UDEM).

IV.- El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero-patronales entre el patrono y la unión se rregieron por un convenio colectivo cuya vigencia se extendía desde el 1ro. de octubre de 1977 hasta el 30 de septiembre de 1981.^{3/}

Dicho convenio colectivo contiene, entre otros, los siguientes artículos:

3/ Exhibit C-I de la Junta.

"TITULO IV

Artículo 1 - Empleados Regulares y Suplentes

Sección 1 - Los trabajadores incluidos en la unidad apropiada se clasifican como regulares, suplentes y de proyecto.

Sección 2 - Trabajadores regulares son aquellos que hayan completado novecientas sesenta (960) horas de trabajo durante el año de servicio anterior, a razón de ochenta (80) horas por cada mes de trabajo, según las normas del Sistema de Retiro.

Sección 3 - Trabajadores suplentes son aquellos que se reclutan para sustituir personal durante sus días libres, vacaciones y/o ausencias prolongadas. Mantendrán su condición de suplente hasta tanto trabajen novecientas sesenta (960) horas durante el año de servicio anterior a razón de ochenta (80) horas por cada mes de trabajo.

Sección 4 - Trabajadores de proyecto son aquellos que se reclutan ocasionalmente para llevar a cabo trabajos de reparación en los muelles como parte de un proyecto en específico, por un período definido.

Estos empleados no adquirirán status de regular a pesar de que acumulen novecientas sesenta (960) horas o más, o que el proyecto se extienda por un período de un año o más. Sin embargo, recibirán los beneficios económicos que se le extiendan a los empleados regulares excepto el ingreso al Sistema de Retiro una vez hayan completado setecientas (700) horas o más de trabajo durante el año de servicio anterior.

Sección 5 - Los trabajadores regulares gozarán de esta condición para efectos de antigüedad ('seniority rights') y para otros fines que tengan que ver con su condición de miembros de la Unión cubiertos por este Convenio. Los trabajadores regulares no podrán ser despedidos, excepto por justa causa."

"TITULO X

...

Artículo 2 - Administración del Fondo de Bienestar

Sección 1 - El Fondo será administrado por una Junta de Síndicos compuesta por tres (3) representantes de la Autoridad y tres (3) representantes de la Unión, la cual se conocerá como "Sindicatura Fondo de Bienestar UDEM - AP.

...

...

Artículo 3 - Programas de Beneficios

Sección 1 - Con cargo al Fondo de Bienestar se establecerá un programa de beneficios que incluirá: seguro de vida, compensación por enfermedad por accidentes fuera del trabajo, servicios médicos no cubiertos por el plan médico del Convenio Colectivo y bono navideño.

Artículo 5 - Servicios Médicos y de Hospitalización

Sección 1 - La Autoridad continuará los servicios de hospitalización y dispensario que actualmente le provee a los empleados regulares cubiertos por este Convenio. Los servicios de dispensario y hospitalización habrán de ofrecerse a través del plan de la Cruz Azul de Puerto Rico. La Autoridad no hará deducción alguna del salario de los empleados por ninguno de dichos conceptos.

Sección 2 - Los empleados suplentes que durante el año de servicio anterior acumulen setecientas (700) horas de trabajo, tendrán los mismos beneficios de servicios médicos incluidos en la Sección 1 de este Artículo."

"TITULO XI

Artículo 1 - Ajuste de Controversias

Sección 1 - En el interés de mantener las mejores relaciones obrero-patronales y de preservar la paz industrial, las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo.

Para los propósitos de este Artículo el término controversia significa e incluye toda clase de diferencia de interpretación de opinión y todo acto u omisión que surja de la administración de este Convenio.

Sección 2 - La Autoridad y la Unión acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán a través de los siguientes organismos creados por este Convenio Colectivo:

- 1) Comité de Ajuste
- 2) Arbitraje

...

Sección 12 - En los casos que comprendan cualesquiera otras controversias que no sean las que envuelvan la suspensión o despido de un empleado regular, la querrela deberá ser presentada por cualquiera de las partes ante el Comité de Ajuste en un término no mayor de veinte (20) días laborables a partir del momento en que ocurren los hechos que dan origen a la querrela.

Artículo 2 - Procedimiento de Arbitraje

Sección 1 - Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Ajuste dentro de un plazo de treinta (30) días después del Comité haber visto el caso por primera vez el mismo será sometido a arbitraje no más tarde de cinco (5) días laborables después de agotado el término dentro del cual el Comité debió emitir una decisión o acuerdo."

V.- Los Hechos:

El 22 de mayo de 1972, el querellante, Sr. Angel M. Santiago, comenzó a trabajar para la querellada en carácter de suplente.^{4/} Siempre ocupó la posición de marino de muelle.^{5/}

De mayo de 1972 a mayo de 1973, el querellante trabajó, al menos, novecientas sesenta (960) horas por lo cual advino a ser empleado "regular". En 1976, sufrió un accidente del trabajo en el muelle y aunque en la audiencia no se estableció cuánto tiempo estuvo ausente, se dijo que fueron más de dos semanas.^{6/}

Desde mayo de 1977 a mayo de 1978, el señor Santiago solamente trabajó cuarenta (40) horas físicas debido a un accidente que sufrió en 1977 por el cual se acogió a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado y a licencia sin sueldo entre el 10 de junio de 1977 y el 10 de septiembre de 1978.^{7/} Entre mayo de 1978 y mayo de 1979 trabajó seiscientas noventa horas y media (690.5) y sólo ciento treinta y seis (136) entre mayo de 1979 y mayo de 1980.^{8/}

El 10 de septiembre de 1978, el patrono dejó fuera del Plan Médico al querellante por entender que no era acreedor al mismo por no haber trabajado un mínimo de setecientas (700) horas durante el año de servicio anterior (mayo 1977-1978).^{9/}

El 18 de septiembre de 1978, el señor Santiago acudió a la unión querellada para acogerse al beneficio de quince (15) semanas por enfermedad no ocupacional que provee el Fondo de Bienestar y se le indicó que estaba sin Plan Médico. El empleado no pudo aclarar en ese momento a qué plan se referían, si al seguro por enfermedad (del Fondo de Bienestar) o al de la Cruz Azul. Luego va a la Oficina de Personal de la Autoridad de

4/ Exhibit P-3 del patrono y T.O. págs. 6, 7, 42

5/ T.O. págs. 6 y 7

6/ T.O. pág. 8

7/ Exhibit P-1, del patrono

8/ Exhibit P-1, P-2 y P-4 del patrono; Exhibit O-1 de la Junta, T.O. págs. 37, 38, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 76-78.

9/ El cómputo de horas físicamente trabajadas se hacía no por año calendario sino a la fecha de aniversario de ingreso. T.O. págs. 49, 50; Exhibit O-2, C-1 de la Junta.

Puertos y le indican que no sabían si el señor Santiago estaba o no cubierto por el plan médico.^{10/}

Un poco más tarde, por necesidad de una operación quirúrgica a su esposa, el señor Santiago vuelve a la unión reclamando su plan familiar de Cruz Azul y allí se le dice que él está fuera del plan por lo cual éste no costearía los gastos de operación. El querellante vuelve a las oficinas del patrono y ninguna de las empleadas con quien habló supo decirle si estaba o no en el plan. No obstante, el Presidente de la Unión, Sr. Rafael Berríos, le indicó que no se preocupara ya que si el "plan" no lo cubría, él reuniría a la Junta de Síndicos del Plan de Bienestar y le pagarían los gastos.^{11/}

Ante la incertidumbre respecto al plan de Cruz Azul, el querellante hizo que su esposa se acogiera al plan familiar de Triple S que en ese entonces estaba contratando el Hospital San Jorge, patrono de su esposa.^{12/}

La operación de la esposa del querellante se efectuó el 8 de noviembre de 1978 y costó seiscientos noventa y un dólares con veintidós centavos (\$691.22).^{13/} De esa cuenta, el querellante tuvo que pagar ciento cuarenta y ocho dólares con cuarenta centavos (\$148.40) por los siguientes conceptos: diferencia de habitación (4 días): \$162.00; "guest": \$5.00; deducible de SSS: \$30.00, menos \$48.60 de descuento por ser su esposa empleada (enfermera) del hospital.^{14/}

Aunque el querellante alegó haber incurrido en otros gastos por estar sin la Cruz Azul, no se pudieron probar éstos.^{15/} La unión, por su parte, no cubrió gasto alguno a pesar del ofrecimiento de su presidente.

^{10/} T.O. págs. 11, 13, 14, 31, 34, 61, 84, 85. En adelante, "plan" se refiere a la Cruz Azul.

^{11/} T.O. págs. 12-13, 89

^{12/} T.O. págs. 91-92

^{13/} Exhibit O-4 de la Junta

^{14/} Exhibit O-3 de la Junta

^{15/} T.O. pág. 21

Es en marzo de 1980, al acogerse al retiro el querellante,^{16/} que la Sra. Petra Flores de la Oficina de Personal del patrono le informa con certeza que se encontraba fuera del "plan".^{17/} Recurre nuevamente a la unión para plantear su querrela al Sr. Rafael Berriós, Presidente, quien le dijo que no lo iba a representar por no ser ya miembro de la unión.^{18/}

El 19 de mayo de 1980, el Sr. Porfirio Ramírez, Jefe de Personal, le informa detalladamente mediante carta las razones por las cuales el querellante no estaba cubierto por el plan médico Cruz Azul.^{19/}

El querellante también recurrió al Sr. Miguel Hernández, Jefe de Relaciones Industriales, a plantearle su problema, quien le contestó mediante carta del 16 de junio de 1980 indicándole que su querrela debía llevarse al Comité de Ajuste.^{20/} Luego, el señor Santiago va con dicha carta donde el Presidente de la Unión quien le reitera que no lo va a representar en dicho asunto por no ser ya miembro de la unión.^{21/} Ante esta situación, el querellante recurre a la Junta y radica los cargos que dan lugar a las querrelas emitidas.^{22/}

ANALISIS

A. Jurisdicción:

No siendo de aplicación la doctrina de abstención reconocida por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso Junta de Relaciones del Trabajo v. ACAA, 107 DPR 84, particularmente alegándose que la unión se negó a utilizar los procedimientos contractuales de ajuste que es menester agotar, asumimos jurisdicción en estos casos.

16/ Exhibit 0-2 de la Junta

17/ T.O. págs. 10, 15, 17, 87-88

18/ T.O. pág. 23

19/ Exhibit 0-2 de la Junta; T.O. pág. 15

20/ Exhibit 0-5 de la Junta; T.P. págs. 89-90

21/ T.O. págs. 27-28

22/ T.O. pág. 28; Escritos A y B

B. La Controversia:

La controversia gira en torno al alegado derecho del querellante a los beneficios médicos del plan Cruz Azul, conforme a la sección 1 del Artículo 5, Título X, del convenio colectivo. El patrono, por su parte, se ampara en la sección 2 de dicho articulado. (Véase página 3 de esta Decisión). Para resolver la existencia o no de tal derecho, es necesario determinar en primera instancia cuál era el status o clasificación del querellante como empleado del patrono, esto es, si era regular o suplente. Veamos.

El señor Santiago comenzó a trabajar con el patrono querellado el 22 de mayo de 1972, por tanto, acabando de ser reclutado, su carácter era de suplente y tal condición la mantuvo hasta mayo de 1973, en cuya fecha pasó a ser "regular" por haber cumplido, al menos, novecientos sesenta horas de trabajo en dicho año. (Título IV, Artículo 1, sección 3).

En su Informe, el Oficial Examinador expresa que:

"Según está redactado el convenio colectivo tenemos que un empleado puede ser hoy regular y mañana suplente porque esta categoría se la da el número de horas que trabaja físicamente y nada tiene que ver con otros derechos que le garantice el convenio colectivo como de antigüedad, etc..."^{23/} No estamos de acuerdo. Entendemos que una vez adquirió su status de "regular", continuó siéndolo hasta la fecha de su retiro. No podemos sancionar la teoría patronal en el sentido de que un empleado puede variar de año en año su status o clasificación en base al número de horas trabajadas el año anterior. El convenio colectivo provee una serie de beneficios para empleados que gozan del carácter de "regulares", entre ellos, la antigüedad y que el despido sea por justa causa. Por tal razón, es de vital importancia para los trabajadores la "clasificación" que ostentan en un momento dado como se evidencia en el caso de autos. Aceptar la teoría patronal

afectaría peligrosamente, a nuestro juicio, importantes derechos de los trabajadores tales como los antes referidos. Como bien expresara la representación legal del Interés Público, "resultaría contrario al derecho laboral la interpretación de que un empleado puede estar sujeto a las maniobras del patrono en cuanto a su status de empleado. Todas las leyes del trabajo favorecen la seguridad del empleo y los beneficios de los empleados en esos empleos. Los convenios colectivos son para establecer los términos y condiciones de empleo entre otras cosas, además son instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico por lo que están revestidos de interés público y como consecuencia no pueden ir en contra del derecho establecido ni de la política pública del Estado. Dentro de nuestro ordenamiento jurídico no encontramos base para permitir una interpretación del Título IV, Artículo 1 del convenio colectivo aquí discutido, que se refiere a la alegada transición de empleado suplente a regular y viceversa, año por año, a los efectos de que los empleados están a merced de que el patrono les asigne unos determinados turnos mediante los cuales se acumulen determinadas cantidades de horas y como consecuencia se ^{24/}adquieran los beneficios que otorga el convenio colectivo."

Nótese también que en el Artículo 3 del Título VIII del convenio colectivo, que versa sobre licencias sin sueldo, establece que: "Todo trabajador regular que haya trabajado setecientas (700) horas o más durante el año de servicio anterior será elegible a tres (3) meses de licencia sin sueldo..." (énfasis nuestro). De lo anterior se puede colegir que hay empleados "regulares" con menos de 960 horas trabajadas en el año anterior, ya que si al menos trabajó 700 horas tendrá derecho a este beneficio.

^{24/} Excepciones al Informe del Oficial Examinador, página 7.

El Oficial Examinador incorpora en su análisis la norma del Departamento del trabajo referente a que un empleado debe tener determinado número de horas físicas trabajadas para tener derecho a licencia por vacaciones o enfermedad. Consideramos inaplicable al caso de epígrafe dicha norma por cuanto rige aquí el convenio colectivo y se trata de beneficios médicos regulados por dicho convenio.

Por lo anterior, concluimos que desde mayo de 1973, el querellante era un empleado "regular" y por tal razón tenía derecho al plan médico sin limitación de horas trabajadas, remitiéndonos al Título X, Artículo V, sección 1 del convenio colectivo,^{25/} aplicable a los empleados regulares.

C. La alegada incuria del querellante:

Uno de los factores en que el Oficial Examinador se basó para recomendar la desestimación de las querellas fue su apreciación de que la doctrina de incuria era aplicable al querellante.^{26/} Si bien es cierto que los hechos comenzaron en 1978 y el querellante radicó sus cargos en la Junta el 20 y 23 de junio de 1980, no es menos cierto que de la evidencia desfilada se desprenden las gestiones -infructuosas- realizadas por el señor Santiago tanto ante la unión como ante el patrono a fin de que le informaran si estaba o no cubierto por el Plan. Ante la duda es lógico que quisiera protegerse acogiéndose al plan de su esposa. No es sino hasta el 19 de mayo de 1980 que el Jefe de Personal, Sr. Porfirio Ramírez, le informa por escrito con certeza que el plan no cubría al querellante desde 1978. Aunque el patrono^{27/} trató de establecer que se le había ya dado la información a la unión desde septiembre de 1979, y que la Sra. Petrita Flores se lo había informado personalmente al querellante en 1979.

25/ Véase la cita a la página 3 de esta Decisión y Orden.

26/ Informe del Oficial Examinador, página 14.

27/ Testimonio del Sr. Porfirio Ramírez, T.O. págs. 84-87.

dicha empleada no fue traída a testificar al respecto; tampoco se probó a quién de la unión se hizo la llamada, ni en qué términos se proveyó la información. Por las anteriores circunstancias, consideramos que no debe aplicarse la doctrina de incuria al querellante en este caso.^{28/}

D. El caso contra la unión:

A pesar de reconocer que la unión no ofreció al querellante un fundamento válido por el cual no le iban a representar en el Comité de Ajuste, el Oficial Examinador consideró que la unión no faltó a su deber de justa representación ya que a su juicio: a) la querella no era meritoria; b) la unión ejerció su discreción acorde con la doctrina del caso A.F.F. -y- Primitivo Landrón^{29/} 4 DJRT 694; c) es de aplicación el caso VACA v. Sipes, 386 U.S. 171 (1967), donde el Honorable Tribunal Supremo determinó que si después de su debida investigación, la unión llegare a la conclusión de que no ameritaba llevar el caso a arbitraje, por entender que las oportunidades de éxito eran muy desfavorables, la unión no tenía que proceder a arbitraje y cumplía con su obligación de ley.^{30/}

No estamos de acuerdo por lo siguiente: la reclamación del querellante no fue debidamente atendida y considerada por la organización obrera. La prueba demostró que desde un principio el señor Santiago recabó la ayuda de la unión, y su entonces Presidente, Sr. Rafael Berríos, le indicó que no se preocupara ya que si el plan no le cubría, él reuniría a la Junta de Síndicos y le pagarían los gastos. Sin embargo, a pesar de que el querellante llevó los recibos de los gastos de la operación de su

^{28/} J.R.T. v. P.R. Telephone Co., 107 DPR 76 (1978), donde nuestro más Alto Tribunal expresó que la razonabilidad del término para incoar la acción "la determinará la facultad estimativa de hechos y circunstancias del caso."

^{29/} Dicha doctrina establece que 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. El representante de los empleados tiene que calibrar los méritos de las causas que se le encomiendan y decidir si las somete o no a los procedimientos de quejas, agravios y/o arbitraje.

^{30/} Informe del Oficial Examinador, página 16.

esposa, la unión nunca gestionó reembolsárselos.^{31/} Más tarde, cuando el empleado se "retiró" en 1980, el señor Berríos se negó a ayudar al señor Santiago en su reclamación ante el patrono luego de que éste le comunicara por escrito que no tenía derecho al plan desde 1978, aduciendo que el querellante ya no era miembro de la unión.^{32/} Como bien expresara el Oficial Examinador, tal fundamento no tiene validez alguna ya que la organización obrera viene obligada a plantear quejas de empleados que eran miembros suyos a la fecha del origen de las mismas, de la misma forma que continúa obligada a tramitar querellas originadas durante la vigencia de un convenio colectivo, aún luego de expirado el mismo.

Por otra parte, en el caso J.R.T. v. Unión Trabajadores de la Industria Gastronómica, Local 610, 110 D.P.R. 244 (1980), nuestro Honorable Tribunal Supremo expresó, entre otras cosas, que "a los fines de evaluar la suficiencia de la representación, en casos como el presente, es menester cierta evaluación sobre si la queja era o no frívola". En el caso de autos, la queja era meritoria por cuanto a un empleado "regular" se le negó la cubierta del plan médico desde 1978 bajo el concepto del patrono -que consideramos erróneo- de que el querellante era sólo un empleado "suplente". En adición, no existe prueba en el expediente en el sentido de que la unión hiciera su determinación luego de una adecuada investigación, no cumpliéndose el requisito expuesto en el caso J.R.T. v. Unión Gastronómica, supra, en el sentido de que:

"El rechazo por la unión de la queja debe haber sido sobre los méritos, en un ejercicio honesto y fundado de discreción previa una justa y completa investigación... el agente representativo no puede haber actuado de manera negligente."

Por lo anterior concluimos que la unión faltó a su deber de justa representación conforme éste ha sido definido en la jurisprudencia,^{33/} incurriendo así en la práctica ilícita imputada.

31/ T.O. págs. 20, 89.

32/ T.O. págs. 23, 27-28

33/ VACA v. Sipes, supra; J.R.T. v. Unión Gastronómica, supra.

No obstante todo lo anterior, estamos contestes con el Oficial Examinador en su apreciación de que no procede adjudicar cuantía alguna al querellante por los gastos incurridos. El querellante adujo que incurrió en ciertos gastos por tratamiento de una dolencia en la espalda pero reconoció no tener evidencia ni recibos de los mismos.^{34/} También reclama los gastos (\$148.40) no cubiertos por el plan de su esposa (SSS) cuando ésta fue operada. Tomando en consideración los conceptos en que se desglosa dicha cantidad,^{35/} difícilmente pueden considerarse adjudicables puesto que tales partidas no se cubren por los planes médicos en la actualidad. Con respecto a las primas que alegadamente tuvo que pagar su esposa, no se demostró cuál fue su aportación, si alguna. "Conocido es que los patronos pagan parte de las primas de sus empleados, si no en su totalidad. No se demostró cuál fuera la aportación patronal, si alguna."^{36/}

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- El Patrono:

La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico es una instrumentalidad corporativa del Gobierno de Puerto Rico y, en la prestación de sus servicios, utiliza los servicios de empleados, por lo que es "patrono" conforme al significado del Artículo 2, Secciones (2) y (11) de la Ley.

II.- La Unión:

La Unión de Empleados de Muelles (UDEM) es una organización que admite en su matrícula a trabajadores y los representa ante sus respectivos patronos en relación con quejas y agravios, disputas, salarios y/o condiciones de empleo que, en este caso, es la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, por lo que constituye así una "organización obrera" según el significado del Artículo 2, Sección (10) de la Ley.

^{34/} T.O. pág. 21

^{35/} Véase pág. 6 de esta Decisión y Orden.

^{36/} Informe del Oficial Examinador, página 15.

III.- El Querellante:

El Sr. Angel M. Santiago, a la fecha de los hechos del presente caso, era empleado de la querellada, Autoridad de los Puertos, en el significado del Artículo 2, Sección 3 de la Ley. Estaba afiliado a la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico (UDEM).

IV.- La Prácticas Ilícitas:

Al dejar fuera del plan médico Cruz Azul al querellante, el patrono violó el convenio colectivo en su Título X, Artículo 5 (Servicios Médicos y de Hospitalización), incurriendo en práctica ilícita del trabajo en el significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley.

Al no representar justa y adecuadamente al querellante en su reclamación de plan médico ante el patrono, la unión faltó a su deber de justa representación incurriendo así en práctica ilícita del trabajo en el significado del Artículo 8(2)(a) de la Ley.

A tenor con las anteriores Conclusiones de Hecho y de Derecho, y al amparo del Artículo 9(1)(b) de la Ley, la Junta emite la siguiente

O R D E N

I. La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo negociado con la Unión de Empleados de Muelles (UDEM), particularmente en su Título X, Artículo 5 (Servicios Médicos y de Hospitalización).

2. Fijar en sitios visibles a sus empleados, en coordinación con un Examinador de la Junta, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden, por un período de 30 días consecutivos.

3. Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación, las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado.

II. La Unión de Empleados de Muelles (UEM), sus oficiales, agentes y sucesores, deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo negociado con la Autoridad de los Puertos, particularmente en sus disposiciones sobre Ajuste de Controversias (Título XI).

2. Fijar en sitios visibles a sus miembros, en coordinación con un Examinador de la Junta, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden, por un período de 30 días consecutivos.

3. Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación, las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de marzo de 1984.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala
Presidente

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

(Fdo.) Luis Berríos Amadeo
Miembro Asociado

NOTIFICACION

Certifico: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

1- Lcdo. Angel T. Berríos Pagán
Apartado 5034
Puerta de Tierra, P. R. 00906

2- Lcda. Giselle López Bajandas
P.O. Box 1732
Hato Rey, Puerto Rico 00919

3- Sr. Angel M. Santiago
Calle 517, Bloque 184 #18
Villa Carolina
Carolina, Puerto Rico 00630

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de abril de 1984.

Noemí Gerena de Rivera
Noemí Gerena de Rivera
Secretaria de la Junta Auxiliar

AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS

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 enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS AFILIADOS QUE:

NOSOTROS, la Unión de Empleados de Muelles (UDEM), sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, en manera alguna violaremos el convenio colectivo negociado con la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, particularmente en sus disposiciones sobre Ajuste de Controversias (Título XI).

UNION DE EMPLEADOS DE MUELLES
(UDEM)

Por: _____
Representante Título

Fecha: _____

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

AVISO A TODOS NUESTROS 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 enmarcada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, en manera alguna violaremos el convenio colectivo negociado con la Unión de Empleados de Muelles (UDEM), particularmente en su Título X, Artículo 5 (Servicios Médicos y de Hospitalización).

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO

Por: _____
Representante Título

Fecha: _____

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