

L. R. AGUINALDO & CO., INC., RECURRENTE, CONTRA NATIONAL LABOR UNION Y COURT OF INDUSTRIAL RELATIONS, RECURRIDOS.

G.R. No. L-5402. December 29, 1953

Ponente: PABLO, M.: En 9 de agosto de 1951 la National Labor Union presento una peticion al Tribunal de Relaciones Industriales en que se alegaba que habia una disputa industrial entre sus miembros y la L. R. Aguinaldo & Co., Inc. De los 33 empleados de L. R. Aguinaldo & Co., Inc., solamente siete estaban afiliados a la National Labor Union; por tal motivo tal vez, dicha union presento una peticion enmendada incluyendo como otra parte recurrida a la Aguinaldo's Echague, Inc. Las catorce reclamaciones son las siguientes: "1. 15 days sick leave annually with pay and with free hospitalization and free medical and dental treatment; "2. 15 days vacation leave annually with pay; "3. Christmas bonus equivalent to one month salary; "4. Two months maternity leave with full pay; "5. Separation and/or retirement pay equivalent to one month salary for every year of service; "6. No dismissal or transfer except for just cause which must be established upon proper investigation; "7. All employees after three months of service must be considered permanent; "8. All legal holidays must be paid; "9. Present living bonus should be included in basic salary; "10. No employees must receive less than P5 daily and the reduction in pay must be stopped and all deductions made should be refunded; "11. 15 minutes rest in the morning and another 15 minutes rest in the afternoon with pay; "12. All employees must be given permanent designations; "13. Overtime must be paid an additional 50 per cent; "14. Reinstatement of Pio Acampado and Bernardino Briones with backpay." La Aguinaldo Employees Association, a la que estan afiliados 26 de los 33 empleados de L. R. Aguinaldo & Co., Inc., pidio permiso para intervenir, peticion que fue concedida por el Tribunal de Relaciones Industriales. En 14 de agosto de 1951 todos los 33 empleados, excepto 7, presentaron un escrito suscrito por ellos, manifestando que no tenian reclamacion contra L. R. Aguinaldo & Co., Inc., y que nunca autorizaron al abogado Lerum o a la National Labor Union para representarles, si no a la Aguinaldo Employees Association. En 18 de agosto del mismo ano, L. R. Aguinaldo & Co., Inc. Presento una mocion de sobreseimiento alegando como razon principal que, como la National Labor Union no cuenta mas que con 7 miembros empleados de la L. R. Aguinaldo & Co., Inc., y la disputa solo se reduce entre dichos siete empleados y el patrono, el Tribunal no adquiri jurisdiccion sobre la peticion. En 27 de septiembre, el Hon. Juez Roldan, del Tribunal Industrial, estimando bien fundada la mocion, sobreseyo la solicitud. La National Labor Union presento una mocion de reconsideracion, invocando la decision en Manila Hotel Employees Association contra Manila Hotel (40 Off. Gaz., 4173). En 14 de noviembre la mayoria del Tribunal Industrial, con la disidencia de los Hons. Jueces Roldan y Castillo, declaro que el Tribunal tenia jurisdiccion sobre la causa y revoco la orden de sobreseimiento del 27 de septiembre. En 7 de enero de 1952 la recurrente presento el correspondiente aviso de apelacion. L. R. Aguinaldo & Co., Inc. contiene que la mayoria del Tribunal cometio error al revocar la orden de sobreseimiento. La ley pertinente al caso es del tenor siguiente: "Huelgas y paros.—El Tribunal tomara conocimiento para fines de prevencion, arbitraje, decision y ajuste, de cualquier conflicto agrario o industrial que motive o de lugar a una huelga o paro a causa de diferencias que surjan en la cuestion de jornales, participacion o compensacion, destituciones, ceses o suspensiones de empleados u obreros, inquilinos o aparceros, horas de trabajo o condiciones de aparceria o empleo, entre patronos y empleados u obreros, entre propietarios o inquilinos o aparceros, siempre que el numero de empleados, obreros, inquilinos o aparceros afectados exceda de treinta, * * *." (Ley No. 103 del Commonwealth, Cap. II, Art. 4, tal como fue enmendada por la Ley No. 559 del Commonwealth.) Si los 26 empleados de L. R. Aguinaldo & Co., Inc. se hubieran callado y no hubieran presentado un escrito desautorizando al abogado Lerum y manifestando que no tenian ninguna reclamacion contra la recurrente, cualquiera resolucion que hubiesen obtenido los siete reclamantes les hubiera afectado necesariamente. Por ejemplo: si el Tribunal Industrial hubiese resuelto que los siete reclamantes tenian

derecho a alguna de las 14 reclamaciones, como la de 15 dias de "sick leave", los 26 empleados podrian ser favorecidos por dicha resolucio;n; si estuvieran en las mismas condiciones que los siete, les afectaria el resultado de la demanda. Pero como estos 26 empleados han manifestado por escrito que no tienen reclamacion con el patrono, cualquiera resolucio;n que dictare el tribunal sobre la reclamacion de los siete no les afectaria. El pleito se reduce solamente entre los siete reclamantes representados por la National Labor Union y la L. R. Aguinaldo & Co., Inc. El Tribunal de Relaciones Industriales no tiene jurisdiccion para conocer de la reclamacion que solo afecta a siete empleados. Para que tenga autoridad para decidir una demanda, es necesario que esta afecte a treinta empleados u obreros o mas y no menos, como dispone la ley transcrita en parte. Se revoca la resolucio;n apelada de 14 de noviembre de 1951, sin pronunciamiento sobre costas. Bengzon, Padilla, Jugo, Bautista Angelo y Labrador, MM., estan conformes. Tuason, M., conforme en el resultado. CONCURRING REYES, J.

Read online (full-text search, related cases, audio case brief): <https://batas.org/library/b1fde3b1ee5f/>

PABLO, M.:

En 9 de agosto de 1951 la National Labor Union presento una peticion al Tribunal de Relaciones Industriales en que se alegaba que habia una disputa industrial entre sus miembros y la L. R. Aguinaldo & Co., Inc. De los 33 empleados de L. R. Aguinaldo & Co., Inc., solamente siete estaban afiliados a la National Labor Union; por tal motivo tal vez, dicha union presento una peticion enmendada incluyendo como otra parte recurrida a la Aguinaldo's Echague, Inc. Las catorce reclamaciones son las siguientes:

- "1. 15 days sick leave annually with pay and with free hospitalization and free medical and dental treatment;
- "2. 15 days vacation leave annually with pay;
- "3. Christmas bonus equivalent to one month salary;
- "4. Two months maternity leave with full pay;
- "5. Separation and/or retirement pay equivalent to one month salary for every year of service;
- "6. No dismissal or transfer except for just cause which must be established upon proper investigation;
- "7. All employees after three months of service must be considered permanent;
- "8. All legal holidays must be paid;
- "9. Present living bonus should be included in basic salary;
- "10. No employees must receive less than P5 daily and the reduction in pay must be stopped and all deductions made should be refunded;
- "11. 15 minutes rest in the morning and another 15 minutes rest in the afternoon with pay;
- "12. All employees must be given permanent designations;
- "13. Overtime must be paid an additional 50 per cent;
- "14. Reinstatement of Pio Acampado and Bernardino Briones with backpay."

La Aguinaldo Employees Association, a la que estan afiliados 26 de los 33 empleados de L. R. Aguinaldo & Co., Inc., pidio permiso para intervenir, peticion que fue concedida por el Tribunal de Relaciones Industriales.

En 14 de agosto de 1951 todos los 33 empleados, excepto 7, presentaron un escrito suscrito por ellos, manifestando que no tenian reclamacion contra L. R. Aguinaldo & Co., Inc., y que nunca autorizaron al abogado

Lerum o a la National Labor Union para representarles, si no a la Aguinaldo Employees Association. En 18 de agosto del mismo ano, L. R. Aguinaldo & Co., Inc. Presento una mocion de sobreseimiento alegando como razon principal que, como la National Labor Union no cuenta mas que con 7 miembros empleados de la L. R. Aguinaldo & Co., Inc., y la disputa solo se reduce entre dichos siete empleados y el patrono, el Tribunal no adquirid jurisdiccion sobre la peticion.

En 27 de septiembre, el Hon. Juez Roldan, del Tribunal Industrial, estimando bien fundada la mocion, sobreseyo la solicitud.

La National Labor Union presento una mocion de reconsideracion, invocando la decision en Manila Hotel Employees Association contra Manila Hotel (40 Off. Gaz., 4173). En 14 de noviembre la mayoria del Tribunal Industrial, con la disidencia de los Hons. Jueces Roldan y Castillo, declaro que el Tribunal tenia jurisdiccion sobre la causa y rovo la orden de sobreseimiento del 27 de septiembre. En 7 de enero de 1952 la recurrente presento el correspondiente aviso de apelacion.

L. R. Aguinaldo & Co., Inc. contiene que la mayoria del Tribunal cometio error al revocar la orden de sobreseimiento. La ley pertinente al caso es del tenor siguiente:

"Huelgas y paros.—El Tribunal tomara conocimiento para fines de prevencion, arbitraje, decision y ajuste, de cualquier oonflicto agrario o industrial que motive o de lugar a una huelga o paro a causa de diferencias que surjan en la cuestion de jornales, participacion o compensacion, destituciones, ceses o suspensiones de empleados u obreros, inquilinos o aparceros, horas de trabajo o condiciones de aparceria o empleo, entre patronos y empleados u obreros, entre propietarios o inquilinos o aparceros, siempre que el numero de empleados, obreros, inquilinos o aparceros afectados exceda de treinta, * * *." (Ley No. 103 del Commonwealth, Cap. II, Art. 4, tal como fue enmendada por la Ley No. 559 del Commonwealth.)

Si los 26 empleados de L. R. Aguinaldo & Co., Inc. se hubieran callado y no hubieran presentado un escrito desautorizando al abogado Lerum y manifestando que no tenian ninguna reclamacion contra la recurrente, cualquiera resolucio que hubiesen obtenido los siete reclamantes les hubiera afectado necesariamente. Por ejemplo: si el Tribunal Industrial hubiese resuelto que los siete reclamantes tenian derecho a alguna de las 14 reclamaciones, como la de 15 dias de "sick leave", los 26 empleados podrian ser favorecidos por dicha resolucio; si estuvieran en las mismas condiciones que los siete, les afectaria el resultado de la demanda. Pero como estos 26 empleados han manifestado por escrito que no tienen reclamacion con el patrono, cualquiera resolucio que dictare el tribunal sobre la reclamacion de los siete no les afectaria. El pleito se reduce solamente entre los siete reclamantes representados por la National Labor Union y la L. R. Aguinaldo & Co., Inc. El Tribunal de Relaciones Industriales no tiene jurisdiccion para conocer de la reclamacion que solo afecta a siete empleados. Para que tenga autoridad para decidir una demanda, es necesario que esta afecte a treinta empleados u obreros o mas y no menos, como dispone la ley transcrita en parte.

Se revoca la resolucio apelada de 14 de noviembre de 1951, sin pronunciamiento sobre costas.

Bengzon, Padilla, Jugo, Bautista Angelo y Labrador, MM., estan conformes.
Tuason, M., conforme en el resultado.

CONCURRING

REYES, J.:

I concur in the majority opinion only insofar as it holds that the Court of Industrial Relations has no jurisdiction over this case because only seven employees of L. R. Aguinaldo & Co., Inc. are affected by the controversy. As to what should be the rule if the 26 other employees of the company had merely kept silent and had not intervened and manifested that they had no claim against the company, I make no commitment at this time since any pronouncement that the Court might now make on that question would be pure dictum.

ABOUT BATAS.ORG

Study smarter at BATAS.org

The Philippine bar review and law-school companion built around how your brain actually remembers.

The complete Philippine law library - free for everyone.

More than 100,000 Supreme Court decisions, Republic Acts, and executive issuances - full-text searchable, browsable by category and year, and always free. No paywall, no login. This PDF came from it.

Audio case-brief lectures.

Any decision becomes a podcast-style lecture - facts, issues, ruling, and doctrine - with read-along highlighting and a hands-free presentation mode. Study while commuting, working out, or resting your eyes.

Bar review built on the science of memory.

Complete, sequenced courses for all eight bar subjects, narrated like podcasts and reinforced with retrieval practice and spaced review - the study techniques with the strongest evidence behind them.

The full law-school curriculum.

One subscription unlocks the entire J.D. curriculum - every subject, every lesson, with your progress tracked down to the paragraph so you can pick up exactly where you left off, on any device.

Mock exams that tell you where you stand.

Timed multiple-choice exams graded instantly, with per-subject score breakdowns and focus suggestions that point you at your weakest topics first.

A study planner that keeps you on pace.

Set your schedule and BATAS tells you every day whether you are on track for bar day - and exactly which lesson to take next.

Start free at <https://batas.org>

The law library is free forever - and your first lesson is one click away.

The text of this document is an official public record and remains in the public domain. Formatting, presentation, and compilation © 2026 batas.org.

Downloaded free from the batas.org Law Library. Share it freely - the library is free for every law student, bar reviewee, and practitioner.