

THE BORACA CORP. Y LAB TESTING & PROCESSING -Y-
 UNITED STEELWORKERS UNION OF AMERICA, AFL-CIO
 Caso Núm. CA-4381; Decisión D-649
 Resuelto en 21 de junio de 1973.

ANTE: Lic. Clemente Morales Torres
 Oficial Examinador

COMPARECENCIAS:

Lic. Miguel A. Rivera Arroyo
 Por la Junta

DECISION Y ORDEN

Luego de radicado un cargo por la United Steelworkers Union of America, AFL-CIO, ante la Junta de Relaciones del Trabajo, y de la debida investigación del mismo, el Presidente de la Junta ordenó expedir querrela contra el patrono y expidió un Aviso de Audiencia.

Consta en el expediente formal del caso una certificación emitida por la Secretaria Auxiliar de la Junta donde ésta declara haberle enviado por correo certificado y con 22 días de anticipación a la audiencia, copia del cargo, la querrela y el Aviso de Audiencia al patrono querrellado. Hay en el expediente además, certificaciones del correo acreditativos de que el querrellado recibió los documentos.

El patrono no contestó la querrela ni asistió a la audiencia. Por lo tanto, es de rigor anotar su rebeldía, contumacia y total desatención a los procedimientos formales de una agencia cuasi-judicial como es la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

La Junta ha considerado las resoluciones de naturaleza procesal hechos 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.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de los documentos, así como el expediente completo del caso, y, por la presente, adopta las conclusiones de hecho y de derecho formuladas por el Oficial Examinador y hace suyas las recomendaciones de dicho funcionario.

ORDEN

A base de lo anteriormente expuesto, se ordena a la querrellada The Boraca Corporation y Lab. Testing & Processing Corporation, a sus agentes y sucesores a:

1. a) Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo suscrito con la United Steelworkers Union of America, AFL-CIO, especialmente en sus Artículos XV, XXV, XXVI, XXII, y VI.
- b) Cesar y desistir de negarse a negociar o discutir ante un árbitro las querellas que surjan del convenio colectivo.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa que efectúa los propósitos de la Ley:

- a) Pagar a los empleados desplazados por los supervisores las cantidades a que hubieran tenido derecho de no haber sido desplazados.
- b) Pagar a los empleados que tengan derecho según el convenio las cantidades por concepto de Bono de Navidad para el año de 1970.
- c) Pagar a los empleados que tengan derecho las cantidades que les corresponden por bono por no tener accidentes.
- d) Pagar a sus empleados las vacaciones y tiempo libre correspondiente al 1970.
- e) Fijar en sitios conspicuos de su negocio copias del Aviso a Nuestros Empleados que se une a/y hacer formar parte de esta Decisión y Orden.
- f) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de esta Decisión y Orden, las providencias tomadas para cumplir sus disposiciones.

APENDICE "A"

AVISO A 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 expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, The Boraca Corp. y Lab. Testing & Processing Corp., NOTIFICA A TODOS LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA QUE:

NOSOTROS, no violaremos los términos del convenio colectivo suscrito con la United Steelworkers Union of America, AFL-CIO, especialmente en sus Artículos XV, XXV, XXVI, XXII, y VI.

NOSOTROS, no nos negaremos a negociar o discutir ante un árbitro las querellas que surjan del convenio colectivo.

NOSOTROS, pagaremos a los empleados desplazados por los supervisores las cantidades a que hubieran tenido derecho de no haber sido desplazados.

NOSOTROS, pagaremos a los empleados que tengan derecho según el convenio las cantidades por concepto de Bono de Navidad para el año 1970; las cantidades que les correspondan por bono por no tener accidentes; las vacaciones y tiempo libre correspondiente al 1970.

THE BORACA CORP. Y LAB. TESTING
& PROCESSING CORP.
Patrono

a _____ de _____ de 1973 Por: _____
Representante Título

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

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

El cargo en el presente caso fue radicado el 3 de febrero de 1971, y la querrela el 28 de mayo de 1971. El Presidente de la Junta emitió un Aviso de Audiencia en el cual se le notifica a las partes que ésta se celebraría el 23 de junio de 1971 en el salón de Audiencias de la Junta en la Parada 1, San Juan, Puerto Rico. Consta en el expediente una certificación por Doña Esther Marín de Díaz, a los efectos de que el patrono y la unión fueron notificados de la audiencia señalada. Así mismo consta por acuse de recibo del correo de los Estados Unidos que The Boraca Testing & Processing Corp. y la Unión recibieron la notificación.

El Oficial Examinador lo fue el suscribiente.

Expido este Informe después de haber examinado la prueba, y los documentos admitidos en evidencia.

CONCLUSION

I. Las Partes

A. El Patrono:

The Boraca Corporation & Testing Processing Corp. es una empresa comercial incorporada que se dedica a la manufactura de piezas de aviones, en Toa Alta, Puerto Rico. Utiliza empleados y es por ello un patrono dentro de los términos de la Ley.

B. La Organización Obrera:

La querellante United Steelworkers Union of America, AFL-CIO representa los empleados del patrono a los fines de la negociación colectiva. Es por lo tanto una organización obrera dentro de los términos de la Ley. Sera denominada la querellante, o por su nombre.

II. Las alegaciones de la querrela:

En la querrela se alega la vigencia de un convenio entre el patrono y la unión querellante. Dicho convenio provee:

"ARTICULO XV - Supervisores y Empleados
No Elegibles

Los supervisores y empleados que no estén cubiertos por este Convenio podrán desempeñar tareas que acostumbra desempeñar los empleados cubiertos por este Convenio, siempre que ningún empleado en la unidad contratante quede privado de trabajo.

"ARTICULO XXV - Bono de Navidad

A. La Compañía dará un Bono de Navidad a cada uno de sus empleados. La cantidad del Bono de Navidad se determinará por la Compañía dependiendo de la evaluación de la gerencia del récord de asistencia del empleado y su actitud en el trabajo.

ARTICULO XXVI - Bono por no tener accidentes

A. Cualquier empleado que haya trabajado un año calendario completo al 15 de diciembre de cada año, que no haya sufrido un accidente industrial que tenga que ser reportado al Fondo

del Seguro del Estado y estar ausente por tal accidente, recibirá un Bono por no tener Accidentes consistente en veinte dólares (\$20.00) en efectivo.

ARTICULO XXII - Vacaciones

C. Paga por vacaciones y tiempo libre:

1. Todo empleado que tenga por lo menos seis (6) meses de servicio desde la fecha en que empezó a trabajar, será elegible para media (1/2) semana de vacaciones pagadas.
2. Todo empleado que tenga por lo menos un año de servicio desde la fecha en que empezó a trabajar, será elegible para una semana de vacaciones pagadas.
3. Todo empleado que tenga por lo menos un año y medio (1 1/2) de servicio desde la fecha en que empezó a trabajar, será elegible para semana y media (1 1/2) de vacaciones pagadas.
4. Todo empleado que tenga por lo menos dos años de servicio desde la fecha en que empezó a trabajar, será elegible para dos semanas de vacaciones pagadas.
5. Todo empleado que tenga por lo menos cinco años de servicio con la Compañía será elegible para tres semanas de vacaciones pagadas, pero solamente podrá tomar dos (2) semanas libres fuera de su trabajo.

ARTICULO VI - Procedimiento de Quejas y Agravios ^{1/}

A. Cualquier agravio o quejas que pueda surgir entre la Compañía y la Unión relacionado con el significado o la aplicación de este Convenio, se resolverá lo más pronto posible mediante los procedimientos indicados en este Artículo."

Se alega además que en o desde diciembre de 1970 y en adelante el querellado violó y aún continúa violando, el Artículo XV al utilizar supervisores para realizar labores que estaban acostumbrados a desempeñar los empleados cubiertos por el convenio privando a éstos últimos de su trabajo.

En o desde diciembre de 1970 y en adelante el querellado violó y aún continúa violando el Artículo XXV al no pagar a sus empleados el "bono de navidad" que les correspondía.

En o desde diciembre de 1970 y en adelante el querellado violó, y aún continúa violando, el Artículo XXVI al no pagar a sus empleados el "bono por no tener accidentes" que les correspondía.

En o desde el 28 de enero de 1971 y en adelante el querellado violó y aún continúa violando el Artículo VI al rehusar discutir ante un árbitro las alegaciones antes mencionadas.

La conducta anteriormente señalada constituye una violación del convenio colectivo vigente y del Artículo 8 (1) (f) de la Ley.

^{1/} Exhibit 2 J (a)

III. La Cuestión Legal:

La cuestión legal planteada es la de determinar si el patrono violó o no lo antes indicados preceptos del convenio.

Al darse comienzo a la audiencia el patrono no había contestado la querrela ni había solicitado prórroga para contestarla. Tampoco estuvo presente al comenzar los procedimientos en la fecha, sitio y hora indicados en el aviso de audiencia, del 1ro. de junio de 1971, firmado por el Presidente de la Junta y cursado por correo y recibido por el patrono. La representación legal de la Junta solicitó que se le anotara la rebeldía y además presentó prueba para probar sus alegaciones.

Por ello, y habiendo transcurrido el tiempo para contestar la querrela, me remito a la Junta recomendando que se anote la rebeldía de este patrono y se den por aceptadas las alegaciones de la querrela.

IV. Conclusiones de Hechos:

1. El patrono utilizó supervisores para realizar labores que estaban acostumbrados a desempeñar los empleados cubiertos por el convenio colectivo en violación del Artículo XV.

2. El patrono no pagó bono de navidad a sus empleados, correspondiente al año 1970, en violación al Artículo XXV del convenio.

3. El patrono no pagó a sus empleados el bono por no tener accidentes correspondientes al año 1970, en violación al Artículo XXVI del convenio.

4. El patrono no pagó a sus empleados las vacaciones y tiempo libre correspondiente al año 1970, en violación al Artículo XXIII del convenio.

5. El patrono rehusó negociar o discutir ante un árbitro las alegaciones antes indicadas en violación al Artículo VI.

V. Conclusiones de Derecho:

La conducta del patrono al incumplir con el convenio como se ha enumerado anteriormente constituye una infracción al Artículo 8 (1) (f) de la Ley.

VI. Recomendación:

Recomiendo a la Junta que expida una Orden de cese y desiste contra el patrono del epígrafe con el requisito de publicidad y notificación a la Junta rutinario en estos casos.

Debe ordenarse el correspondiente estudio administrativo para determinar las cantidades adeudadas por el patrono querrellado por las violaciones señaladas y luego ordenarse el pago de las mismas.

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

CLEMENTE MORALES
Oficial Examinador