

PACIFIC STEEL SERVICE, INC. - Y - UNION DE CARPITEROS
CASO NUM. CA-5529 D-762 a,27 de enero de 1978.

Ante: Lic. Alejandro Torres
Rivera
Oficial Examinador

Comparencias:

Sr. Rafael de Jesús
Por la Unión de Carpinteros

Lic. Gladys J. Ramos Rosario
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

En virtud de un cargo radicado el 7 de mayo de 1976 1/ por el Sr. Rafael de Jesús, Secretario de la Unión de Carpinteros, en adelante denominada la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querella 2/ el 25 de marzo de 1977, contra la Pacific Steel Service, Inc. en adelante denominada la querellada.

En la querella se le imputa a la Pacific Steel Service, Inc. haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

Sobre el particular, se alega específicamente que desde el mes de junio de 1974, la querellada no envió al Fondo de Fideicomiso establecido por el convenio colectivo las aportaciones correspondientes al Plan Médico; tampoco remesó a la querellante las cuotas de los empleados; no pagó el Bono de Navidad el año 1975 ni las vacaciones. En adición y, conforme a una enmienda hecha en la audiencia pública, los empleados Héctor García y Miguel Angel García no recibieron el Bono de Navidad durante el año de 1974.

Las partes fueron debidamente notificadas con copias del cargo, de la querella y de un Aviso de Audiencia en el cual se señaló la vista del caso para el 25 de febrero de 1977. La querellada no contestó la querella y, finalmente, la audiencia se llevó a cabo el 21 de abril de 1977 ante el Oficial Examinador, Lic Alejandro Torres Rivera, quien fuera designado por el Presidente de la Junta. 3/ En dicha audiencia, toda vez que la parte querellada no contestó la querella ni compareció a la vista pública, aún cuando fuera debidamente notificado 4/, la representación legal de la querellante procedió a hacer varios señalamientos de derecho, a saber:

1/ Exhibit J-3

2/ Exhibit J-4

3/ Exhibit J-6

4/ Exhibit J-1, recibo de correo núm. 32215; J-5 y J-7.

- a) Solicitud la anotación de rebeldía.
- b) Solicitud se dieran por admitidas todas y cada una de las alegaciones contenidas en la querella.
- c) En relación a la Alegación 5ta. de la querella, solicitó enmienda para que la misma leyera de la siguiente manera:

"Que en o desde junio de 1974, la querellada no ha remesado las aportaciones correspondiente al Plan médico ni a las cuotas, La querellada tampoco ha pagado a los empleados el bono de Navidad correspondiente al año 1975, ni ha hecho efectiva las vacaciones a 38 de sus empleados al momento de "lay-off" en específico los empleados Héctor García y Miguel Angel García tampoco han recibido el bono de Navidad correspondiente al año 1974 y 1975." (Transcripción Oficial. Pág. 6. Enfasis Suplido.)

- d) Que conforme al Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se entendiera renunciado el derecho a audiencia pública e Informe del Oficial Examinador, pasando el caso a la Junta para que ésta emita la correspondiente Decisión y Orden.

El 10 de junio de 1977, el Oficial Examinador, Lic. Alejandro Torres Rivera, rindió su informe en el cual concluyó que la querellada incurrió en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Inciso(f) de la Ley.

El 2 de agosto de 1977, se le notificó y entregó personalmente al querellado y al querellante copia del Informe del Oficial Examinador. Ninguna de las partes radicó excepciones al Informe.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas por el Oficial Examinador durante el transcurso de la audiencia y, por la presente, las confirma al encontrar que en el procedimiento no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

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

CONCLUSIONES DE HECHOS

I.- El Patrono (La Querellada)

Pacific Steel Service, Inc. es una corporación doméstica creada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a la industria de la construcción y utiliza empleados en su funcionamiento.

II.- La Unión (La Querellante)

La Unión de Carpinteros es una organización obrera que se dedica a representar y a organizar empleados a los fines de la negociación y contratación colectiva.

III.- El Convenio Colectivo

1.- Las relaciones laborales entre querellada y querellante se regían por un convenio colectivo ⁵ cuya vigencia se extendía desde el 1ro. de diciembre de 1972 con excepción de los Artículos I y XI cuya vigencia comenzaría el 15 de diciembre de 1972 a las 12:00 M. hasta la medianoche del 30 de noviembre de 1975.

2.- Como parte de las obligaciones contractuales del querellado se encontraban las dispuestas en los Artículos II, V, IX y XI del convenio colectivo. A tal efecto disponen dichos artículos lo siguiente:

"ARTICULO III

BONO DE NAVIDAD

A.- El Patrono deberá pagar a cada empleado cubierto por este convenio colectivo que haya ganado no menos de Trescientos (\$300) Dólares durante el período comprendido entre octubre 1ro. y el 30 de septiembre siguiente de cada año de este convenio colectivo, un Bono de Navidad equivalente a un cuatro por ciento (4%) de los ingresos de cada empleado a base de las horas trabajadas durante el período de cualificación durante toda la vigencia de este convenio colectivo.

B.- A tenor con las disposiciones de la Ley aplicables el período que se tomará como base para computar los ingresos de cada empleado en particular será de octubre 1ro. a septiembre 30 del siguiente año.

C.- ...

D.- El Bono de Navidad será distribuido por el Patrono el último día de pago antes de Navidad y los representantes de la Unión serán invitados a presenciar la distribución del mismo.

E.- ...

F.- ...

⁵ARTICULO V

A.- ...

B.- ...

C.- ...

D.- ...

E.- Cada empleado cubierto por este convenio colectivo tendrá derecho a un día de vacaciones por mes de trabajo, siempre y cuando el empleado haya trabajado ciento veinte (120) horas en dicho mes. La ausencia del trabajo sin licencia o evidencia de enfermedad será causa suficiente para el despido de empleado. Si durante el período de disfrute de las vacaciones se celebran algunos de los días de fiestas enumerados en el Artículo IV, Sección A., dicho día feriado le será pagado al empleado tal y como si estuviera trabajando, excepto que el día feriado contará como concedido por vacaciones y no conlleve la penalidad del pago triple.

F.- ...

ARTICULO IX

A.- Cada miembro asociado acepta contribuir en las cantidades que se especifican más adelante a un plan de hospitalización, dispensario, seguro de vida y dietas para cubrir a los empleados cubiertos por este convenio. Dicha contribución al plan aportada mensualmente por cada miembro asociado directamente a un Fondo de Fideicomiso, de crearse éste en el futuro, siempre y cuando cumpla con todas las disposiciones de ley aplicables o se hará dicha aportación a cualquier otra institución que rinda tales servicios que sea seleccionada por la Unión mientras se cree dicho Fondo de Fideicomiso

1.)

2.)

3.) Veintisiete dólares cincuenta centavos (\$27.50) al mes por empleado durante el tercer año de vigencia de este contrato de acuerdo a las disposiciones del Párrafo 'B' que sigue:

B.- Para poder cualificar para este beneficio, el empleado cubierto bajo este plan tendrá que haber trabajado no menos de ochenta (80) horas sencillas durante el mes correspondiente. Cada miembro de la Asociación pagará la prima así calculada antes del día 15 del mes subsiguiente.

C.- ...

ARTICULO XI

DEDUCCIONES DE CUOTAS

Cada miembro asociado conviene en descontar del salario semanal de cada empleado cubierto por este convenio, una vez a la semana, las cuotas regulares o cuotas establecidas de iniciación que cada empleado deba pagar a la Unión por ese mes y lo enviará a la Unión dentro de un período de 15 días a la terminación del mes.

La Unión conviene suministrar al Patrono una carta de autorización debidamente firmada, en la manera y forma que requieren los reglamentos legales a este respecto. La Unión así mismo conviene en que salvaguardará al Patrono y a los empleados, en la cantidad de las sumas retenidas, de ser el Patrono requerido, como resultado de una acción legal, a devolver las mismas a un empleado o grupo de empleados cubiertos por este convenio. La Unión acuerda suministrar una fianza apropiada a través del U.S. Fidelity and Guarantee Co., of America o cualquier otra institución de fianza legalmente autorizada a hacer negocios en Puerto Rico, de la misma o cualidad comparable, y a observar todos los demás requisitos de la Ley.

En caso de que el Patrono retenga cuotas por un período en exceso al estipulado anteriormente, dichas cuotas atrasadas devengarán el 8% de interés anual comenzando cinco (5) días después que la Unión notifique por escrito al principal del miembro asociado y al Presidente de la Asociación. Dicho interés debe ser remitido conjuntamente con las cuotas atrasadas."

IV.- Relación de Hechos

1.- Desde el mes de junio de 1974, la querellada incurrió en violaciones al convenio colectivo, no remesando al Fondo de Fideicomiso establecido por el mismo, las aportaciones correspondientes al Plan Médico. Igualmente, la querellada no remesó a la querellante tomando como fecha el mes de junio de 1974- las cuotas de los empleados.

2.- La querellada tampoco pagó a sus empleados el Bono de Navidad durante el año 1975 ni las vacaciones al momento de darles "lay-off". ^{6/} Además, conforme a la enmienda hecha en la audiencia pública a la alegación 5ta. de la querella, los empleados Héctor García y Miguel Angel García tampoco recibieron las cantidades por concepto de Bono de Navidad durante el año 1974.

3.- El día de la audiencia pública la representación legal de la parte querellante introdujo a record un documento titulado "ACCEPTATION COLECTIVO" ^{7/} mediante el cual, el querellado, la querellante y "The Construction Industry Employers' Association, Inc. una corporación doméstica que representa a contratistas bona fide, se obligan a reconocer y aceptar el convenio colectivo que fuera suscrito por las partes. Dicho documento fue otorgado el día 10 de enero de 1974.

V.- Análisis

Las querellas expedidas por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico contienen en su parte final, al igual que la querella que nos ocupa, unas disposiciones que en lo pertinente expresan:

"... apercibiéndose a dicha parte querellada que de no contestar en ese plazo, se darán por admitidas las alegaciones formuladas en su contra y se entenderán que renuncia a la audiencia pública y al Informe del Oficial Examinador."

Lo anterior tiene como fuente de derecho el Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. ^{8/} Fue precisamente al amparo de dicho artículo que la División Legal de la Junta hizo los planteamientos a que hemos hecho referencia la comienzo de esta Decisión y Orden.

En el presente caso encontramos una situación en la cual un patrono se obliga con unos representantes escogidos por sus empleados mediante un convenio colectivo; luego incumple con los términos del mismo en perjuicio de una cantidad determinada de empleados y además muestra una conducta de despreocupación y dejadez total con relación a un procedimiento formal seguido en su contra, llegando al extremo de no contestar siquiera la querella expedida en su contra ni comparecer a la audiencia pública para la cual ha sido debidamente notificado.

^{6/} El Exhibit U-3 establece el listado de los empleados a quienes la querellada adeuda el Bono de Navidad correspondiente al año 1975 y las vacaciones al momento de producirse el "lay-off".

^{7/} Exhibit U-2.

^{8/} 29 R & RPR sec. 64.5.

La obligación de la Junta es garantizar a las partes el derecho al debido procedimiento de Ley. Dicho derecho abarca -sin pretender examinar a cabalidad la amplitud del mismo- la garantía de que la parte querellada será notificada de los cargos en su contra, del derecho de ésta controversia dichos cargos, del derecho a una vista pública donde ésta tenga la oportunidad de confrontarse con la prueba en su contra. Pero el debido procedimiento de ley no es un derecho absoluto e inalienable. La parte querellada puede renunciar al mismo expresa o implícitamente y en este caso, la parte querellada, mediante su conducta contumaz, dejó claramente establecida tal renuncia.

Aún cuando en el proceso administrativo las Reglas de Procedimiento Civil no operan rígidamente, las mismas son susceptibles de utilizarse siempre que contribuyan al descargo de una pronta, eficaz y justiciera solución a los casos tramitados ante dichos foros. En relación a lo anterior, el propio Tribunal Supremo de Puerto Rico analizando una situación con ciertos elementos comunes al presente caso manifestó:

"... No está sujeto a discusión la deseabilidad de promover la tramitación diligente de las querellas ante la Junta. Es evidente que las demoras innecesarias son indeseables tanto para el obrero, que deja de percibir su salario durante la cesantía, como para el patrono, que finalmente puede verse obligado a pagarle retroactivamente. Fue el propósito de promover el trámite diligente de las querellas ante la Junta que se adoptó la Sec. 2 del Artículo II del Reglamento de la Junta, 29 R & RPR Sec. 64-5, que autoriza a dar por admitida cualquier alegación en una querella no negada por la contestación. Este es un procedimiento idéntico al de la Regla 45 de Procedimiento Civil, que autoriza la anotación de rebeldía cuando una parte haya dejado de presentar alegaciones o defenderse". 2/

Aún más, el propio Tribunal Supremo define este mecanismo procesal como uno beneficioso a la función adjudicativa en el aspecto de su administración.

En base a lo anterior hemos confirmado las resoluciones tomadas por el Oficial Examinador, en el curso de la audiencia, a los efectos de anotar la rebeldía de la parte querellante y acceder a la solicitud hecha por la División Legal para que se dieran por admitidas las alegaciones de la querella, según los términos del Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2, supra.

Conforme al récord y a los hechos probados en este caso, se formula las siguientes

2/ J.R.T. v. Missy Mfg. Corp. 99 DPR 805, 810-811 (1971).

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- La Querellada

Pacific Steel Service, Inc. es una organización doméstica organizada conforme a la Ley, que se dedica a la construcción y en sus operaciones utiliza empleados. Por lo tanto, es un patrono dentro del significado del término comprendido en el Artículo 2(2) de la Ley.

II.- La Querellante

La Unión de Carpinteros es una organización obrera que se dedica a representar y organizar empleados a los fines de contractación y negociación colectiva. Por lo tanto, es una organización obrera dentro del significado del término comprendido en el Artículo 2(10) de la Ley.

III.- Prácticas Ilícitas:

La querellada al dejar de remesar las aportaciones correspondientes al Plan Médico, al dejar de remesar a la querellante las cantidades correspondientes a las cuotas; al no pagar a los 38 empleados el dinero adeudado por concepto de Bono de Navidad correspondiente al año 1975, al dejar de pagar a los empleados Héctor García y Miguel Angel García el Bono de Navidad correspondiente al año 1974 y al no pagar a sus 38 empleados las vacaciones adeudadas al momento del "lay-off", ha incurrido en violación a los Artículo II, V, IX y XI del convenio colectivo vigente a la fecha de tales violando así el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

O R D E N

A base de las anteriores conclusiones de hechos y de derecho y tomando en consideración el expediente completo del caso, se ordena a la querellada, Pacific Steel Service, Inc., sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna continuar violando los términos del convenio colectivo que suscribió con la querellante Unión de Carpinteros y vigente desde el día 1ro. de diciembre de 1972 -excepto los Artículos XI y I cuya efectividad comienza el día 15 de diciembre de 1972- hasta la medianoche del día 30 de noviembre de 1975.

a) Remesar a la Unión querellante las cantidades adeudadas desde el mes de junio de 1974 por concepto de cuotas y plan Médico, más el 8% de las cantidades correspondiente a las cuotas, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo XI del convenio colectivo.

b) Remesar a sus 38 empleados las cantidades adeudadas por concepto de Bono de Navidad correspondientes al año 1975, mas una suma igual por concepto de penalidad.

c) Remesar a sus 38 empleados las cantidades adeudadas por concepto de las vacaciones acumuladas al momento del "lay-off" mas el 6% de interés legal.

d) Remesar a los Sres. Héctor García y Miguel Angel García las cantidades adeudadas por concepto del Bono de Navidad correspondiente al año 1974, mas una suma igual por concepto de penalidad.

e) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijado por un período no menor de treinta (30) días consecutivos copias del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une a esta Decisión y Orden.

f) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

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 expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, NOTIFICAREMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, el patrono, sus agentes, sucesores y cesionarios en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que negociamos y firmamos con la Unión de Carpinteros, especialmente sus Artículos correspondiente al Plan Médico, remesar las cuotas deducidas del salario de los empleados a dicha Unión, pago del Bono de Navidad y el pago de las vacaciones acumuladas al momento de un "lay-off".

Nosotros, pagaremos a los empleados afectados las cantidades adeudadas por concepto de vacaciones acumuladas mas el 6% de interés legal y las cantidades adeudadas por concepto del Bono de Navidad mas una suma igual en carácter de penalidad.

NOSOTROS pagaremos a la Unión de Carpinteros las cantidades adeudadas por concepto de cuotas y aportaciones al Plan Médico mas un 8% de interés sobre la cantidad adeudada por cuotas según provee el Artículo XI del convenio colectivo.

PACIFIC STEEL SERVICE, INC.

Por: _____

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados del patrono 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

En virtud de un cargo 1/ radicado el día 7 de mayo de 1976 por el Sr. Rafael de Jesús, Secretario de la Unión de Carpinteros, en adelante la querellante, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Junta, expidió querella 2/ en el caso de epígrafe.

En la mencionada querella se le imputa a Pacific Steel Service, Inc., en adelante la querellada, haber incurrido en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante denominada la Ley.

La audiencia pública para ventilar las alegaciones contenidas en la querella se celebró el día 21 de abril de 1977 ante el Oficial Examinador designado por el Presidente de la Junta, 3/ Lic. Alejandro Torres Rivera. En dicha audiencia, toda vez que la parte querellada no contestó la querella ni compareció a la vista pública, aún cuando fuera dedidamente notificado 4/, la representación legal de la querellante procedió a hacer varios señalamientos de derechos, a saber.

- a) Solicitud la anotación de rebeldía.
- b) Solicitud se dieran por admitidas todas y cada una de las alegaciones contenidas en la querella.
- c) En relación a la Alegación 5ta. de la querella, solicitó enmienda para que la misma leyera de la siguiente manera.

"Que en o desde junio de 1974, la querellada no ha remesado las aportaciones correspondientes al plan médico ni a las cuotas. La querellada tampoco ha pagado a los empleados el bono de Navidad correspondiente al año 1975, ni ha hecho efectiva las vacaciones a 38 de sus empleados al momento de "lay-off" en específico los empleados Héctor García y Miguel Angel García tampoco han recibido el bono de Navidad correspondiente al año 1974 y 1975." (Transcripción Oficial, Pág. 6. Enfasis Suplido).

- d) Que conforme al Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se entendiera renunciado el derecho a audiencia pública e Informe del Oficial Examinador, pasando el caso a la Junta para que ésta emita la correspondiente Decisión y Orden.

En base a los elementos antes expuestos, este Oficial Examinador, somete ante la consideración de la Junta las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

I.- La Querellada:

Pacific Steel Service, Inc. es una organización doméstica creada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se dedica a la industria de la construcción y en sus operaciones utiliza empleados. Por lo tanto, la querellada es un patrono dentro del significado del Artículo 2(2) de la Ley.

1/ Exhibit J-3

2/ Exhibit J-4

3/ Exhibit J-6

4/ Exhibit J-1, recibo de correo No. 35215; J-5 y J-7

II.- La Querellante:

La Unión de Carpinteros es una organización obrera que se dedica a representar y organizar empleados a los fines de contratación y negociación colectiva, constituyendo así una organización obrera dentro del significado del Artículo 2(10) de la Ley.

III.- Relación de Hechos:

De los hechos contenidos en las alegaciones de la Querella, así como de la evidencia oral y documental introducida a record el día de la vista del caso de epígrafe, surgen los siguientes hechos:

1.- Entre las partes medió una relación contractual ^{5/} que tomó forma en un convenio colectivo. Dicho convenio colectivo tuvo vigencia desde el día 1ro. de diciembre de 1972 (excepto los Artículos XI y I cuya vigencia comienza el día 15 de diciembre de 1972) a las 12:01 A.M., hasta la medianoche del día 30 de noviembre de 1975.

2.- Como parte de las obligaciones contractuales de querellado se encontraban las dispuestas en los Artículos III, V, IX y XI del convenio colectivo. A tal efecto disponen dichos artículos lo siguiente:

"ARTICULO III

BONO DE NAVIDAD

A.- El Patrono deberá pagar a cada empleado cubierto por este convenio colectivo que haya ganado no menos de Trescientos (\$300) Dólares durante el período comprendido entre octubre 1ro. y el 30 septiembre siguiente de cada año de este convenio colectivo, un Bono de Navidad equivalente a un cuarto por ciento (4%) de los ingresos de cada empleado a base de las horas trabajadas durante el período de cualificación durante toda la vigencia de este convenio colectivo.

B.- A tenor con las disposiciones de Ley aplicables el período que se tomará como base para computar los ingresos de cada empleado en particular lo será de octubre 1ro. a septiembre 30 del siguiente año.

C.- ...

D.- El Bono de Navidad será distribuido por el Patrono el último día de pago antes de Navidad y los representantes de la Unión serán invitados a presenciar la distribución del mismo.

E.- ...

F.- ...

ARTICULO V

A.- ...

B.- ...

C.- ...

D.- ...

E.- Cada empleado cubierto por este convenio colectivo tendrá derecho a un día de vacaciones por mes de trabajo, siempre y cuando el empleado haya trabajado ciento veinte (120) horas en dicho mes. La ausencia del trabajo sin licencia o evidencia de enfermedad será causa suficiente para el despido del empleado. Si durante el período de disfrute de las vacaciones se celebran algunos de los días de fiesta enumerados en el Artículo IV, Sección A., dicho día feriado le será pagado al empleado tal y como si estuviera trabajando, excepto que el día feriado contará como concedido por vacaciones y no conlleva la penalidad del pago triple.

F.- ...

ARTICULO IX

PLAN DE HOSPITALIZACION,
DISPENSARIO, SEGURO DE
VIDA Y DIETAS

A.- Cada miembro asociado acepta contribuir en las cantidades que se especifican más adelante a un plan de hospitalización, dispensario, seguro de vida y dietas para cubrir a los empleados cubiertos por este convenio. Dicha contribución al plan será aportada mensualmente por cada miembro asociado directamente a un Fondo de Fideicomiso, de crearse éste en el futuro, siempre y cuando cumpla con todas las disposiciones de ley aplicables o se hará dicha aportación a cualquier otra institución que rinda tales servicios que sea seleccionada por la Unión mientras se cree dicho Fondo de Fideicomiso.

1.)

2.)

3.) Veintisiete dólares cincuenta centavos (\$27.50) al mes por empleado durante el tercer año de vigencia de este contrato de acuerdo a las disposiciones del Párrafo "B" que sigue:

B.- Para poder cualificar para este beneficio, el empleado cubierto bajo este plan tendrá que haber trabajado no menos de ochenta (80) horas sencillas durante el mes correspondiente. Cada miembro de la Asociación pagará la prima así calculada antes del día 15 del mes subsiguiente.

C.- ...

ARTICULO XI

DEDUCCIONES DE CUOTAS

Cada miembro asociado conviene en descontar del salario semanal de cada empleado cubierto por este convenio, una vez a la semana, las cuotas regulares o cuotas establecidas de iniciación que cada empleado deba pagar a la Unión por ese mes y lo enviará a la Unión dentro de un período de 15 días a la terminación del mes.

La Unión conviene suministrar al Patrono una carta de autorización debidamente firmada, en la manera y forma que requieren los reglamentos legales a este respecto. La Unión así mismo conviene en que salvaguardará al Patrono y a los empleados, en la cantidad de las sumas retenidas, de ser el Patrono requerido, como resultado de una acción legal, a devolver las mismas a un empleado o grupo de empleados cubiertos por este convenio. La Unión acuerda suministrar una fianza apropiada a través del U.S. Fidelity and Guarantee Co., of America o cualquiera otra institución de fianza legalmente autorizada a hacer negocios en Puerto Rico, de la misma o cualidad comparable, y a observar todos los demás requisitos de la Ley.

En caso de que el Patrono retenga cuotas por un período en exceso al estipulado anteriormente, dichas cuotas atrasadas devengarán el 8% de interés anual comenzando cinco (5) días después que la Unión notifique por escrito al principal del miembro asociado y al Presidente de la Asociación. Dicho interés debe ser remitido conjuntamente con las cuotas atrasadas.

3.- Aproximadamente desde el mes de junio de 1974, la querellada incurrió en violaciones al convenio colectivo, no remesando al Fondo de Fideicomiso establecido por el mismo, las aportaciones correspondientes al Plan Médico. Igualmente, la querellada no remesó a la querellante -tomando como fecha el mes de junio de 1974- las cuotas de los empleados.

4.- La querellada tampoco pagó a sus empleados el Bono de Navidad durante el año 1975 ni las vacaciones al momento de darles "lay-off". 6/ En particular, conforme la enmienda hecha en la audiencia pública a la alegación 5ta. de la querella, los empleados Héctor García y Miguel Angel García tampoco recibieron las cantidades correspondientes por concepto del Bono de Navidad durante el año 1974.

5.- El día de la audiencia pública la representación legal de la parte querellante introdujo a record un documento titulado "ACEPTACION DE CONVENIO COLECTIVO" 7/ mediante el cual, el querellado, la querellante y "The Constructuon Industry Employers' Association, Inc.", una corporación doméstica que representa a contratistas bona fide, se obligan a reconocer y aceptar el convenio colectivo que fuera suscrito por las partes. Dicho documento fue otorgado el día 10 de enero de 1974."

6/ El Exhibit U-3 establece el listado de los empleados a quienes la querellada adeuda el Bono de Navidad correspondiente al año 1975 y las vacaciones al momento de producirse el "lay-off".

7/ Exhibit U-2

IV.- Análisis:

Históricamente las querellas expedidas por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en su parte final contienen unas disposiciones que en lo pertinente expresan:

"...apercibiéndose a dicha parte querellada que de no contestar en ese plazo, se darán por admitidas las alegaciones formuladas en su contra y se entenderá que renuncia a la audiencia pública y al Informe del Oficial Examinador."

Lo anterior tiene como fuente de derecho el Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.^{8/} Fue precisamente al amparo de dicho artículo que la División Legal de la Junta hizo los planteamientos a que damos hecho referencia al comienzo de este Informe.

Anteriormente hemos tenido la preocupación en relación a las limitaciones, que en nuestro funcionamiento como Agencia especializada encargada de implementar una política pública, encontramos. Una de ellas es la que en el presente caso encontramos: un patrono que se obliga con unos representantes escogidos por sus empleados mediante un convenio colectivo; que incumple con los términos del mismo en perjuicio de una cantidad determinada de empleados; que muestra una conducta de despreocupación y dejadez total con relación a un procedimiento formal seguido en su contra, llegando al extremo de no contestar siquiera la querella expedida en su contra ni compareciendo a la audiencia pública para la cual ha sido debidamente notificado.

Semejante conducta raya en la irresponsabilidad y falta de diligencia para un organismo creado por ley e implementador de una política pública tan vital para el mantenimiento de una adecuada relación obrero-patronal.

Para emitir una Decisión y Orden responsable en el caso de epígrafe, debe tenerse en cuenta la obligación de garantizar a las partes el debido procedimiento de ley. A la vez, debe preocuparnos no mancillar el respeto, que como organismo administrativo, le es debido a la Junta.

El debido procedimiento de ley es un derecho que nuestro ordenamiento garantiza a las partes. Dicho derecho abarca -sin pretender examinar a cabalidad la amplitud del mismo la garantía de que la parte querellada notificada de los cargos en su contra, del derecho de ésta a controvertir dichos cargos, del derecho a una vista pública donde ésta tenga la oportunidad de confrontarse con la prueba en su contra. Pero el debido procedimiento de ley no es un derecho absoluto e inalienable. La parte querellada puede renunciar al mismo expresa o implicitamente. Consideramos que en el caso de epígrafe, la parte querellada con su conducta contumaz dejó establecida su renuncia.

Aún cuando en el proceso administrativo las Reglas de Procedimiento Civil no operan rígidamente, las mismas son susceptibles de utilizarse siempre que contribuyan al descargo de una pronta, eficaz y justiciera solución a los casos tramitados ante dichos foros. En relación a lo anterior, el propio Tribunal Supremo de Puerto Rico, analizando una situación con ciertos elementos comunes al caso de epígrafe manifestó:

"...No está sujeto a discusión la desabilidad de promover la tramitación diligente de las querellas ante la Junta. Es evidente que las demoras innecesarias son indeseables tanto para el obrero, que deja de percibir su salario durante la cesantía, como para el patrono, que finalmente puede verse obligado a pagarle retroactivamente. Fue el propósito de promover el trámite diligente de las querellas ante la Junta que se adoptó la Secc. 2 del art. II del reglamento de la Junta, 29 R & RPRB Sec. 64-5, que autoriza a dar por admitidas cualquier alegación en una querella no negada por la contestación. Este es un procedimiento Civil, que autoriza la anotación de rebeldía cuando una parte haya dejado de presentar alegaciones o defenderse". 9/

Aún más, el propio Tribunal Supremo define este mecanismo procesal como un beneficioso a la función adjudicativa en el aspecto de su administración.

Así las cosas, es correcta y aconsejable la resolución que como Oficial Examinador tomé en el curso de la audiencia anotando la rebeldía de la parte querellante y accediendo a la solicitud hecha por el interés público conforme a los demás términos del Artículo II, Sección 2(c) del Reglamento Núm. 2, supra, transfiriéndose así el caso directamente ante la consideración de la Junta en pleno.

Conforme a la jurisprudencia establecida en el caso de Missy, supra., donde el Tribunal Supremo analiza la flexibilidad de la Regla 45 de Procedimiento Civil y del Artículo II antes citado, podríamos ir más allá de lo que sería nuestra obligación -en aras de que la querellada tuviera la oportunidad de defenderse de los cargos en su contra. A tal efecto debería emitirse una Resolución donde la Junta dé a la querellada 10 días para comparecer a mostrar causa, si alguna tuviere, por la cual no deba emitirse Decisión y Orden, o en la alternativa, por la cual deba reabrirse nuevamente el caso. De la querellada no comparecer, no deberíamos encontrar razón alguna por la que no debiera emitirse tal Decisión y Orden.

Conforme a la prueba introducida a récord y conforme a los hechos probados en este caso, procede a emitir las siguientes:

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- La Querellada:

Pacific Steel Service, Inc. es una organización doméstica organizada conforme a la ley, que se dedica a la construcción y en sus operaciones utiliza empleados. Por lo tanto, es un patrono dentro del significado del término comprendido en el Artículo 2(2) de la Ley.

II.- La Querellante:

La Unión de Carpinteros es una organización obrera que se dedica a representar y organizar empleados a los fines de contratación y negociación colectiva. Por lo tanto, es una organización obrera dentro del significado del término comprendido en el Artículo 2(10) de la ley.

III.- Prácticas Ilícitas:

La querellada al dejar de remesar las aportaciones correspondientes al Plan Médico, al dejar de remesar a la querellante las cantidades correspondientes a las cuotas; al no pagar a los 38 empleados el dínero adeudado por concepto de Bono de Navidad correspondiente al año 1975, al dejar de pagar a los empleados Héctor García y Miguel Angel García el Bono de Navidad correspondiente al año 1974 y al no pagar a sus 38 empleados las vacaciones adeudadas al momento del "lay-off", ha incurrido en violación a los Artículos II, V, IX Y XI del convenio colectivo vigente a la fecha de tales hechos violando así el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

RECOMENDACION

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho y tomando en consideración el expediente completo del caso, recomendamos a la Junta que ordene a la querellada, Pacific Steel Service Inc., sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores a:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna continuar violando los términos del convenio colectivo que suscribió con la querellante Unión de Carpinteros y vigente desde el día 1ro. de diciembre de 1972 -excepto los Artículos XI y I cuya efectividad comienza el día 15 de diciembre de 1972- hasta la medianoche del día 30 de noviembre de 1975.

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

a) Remesar a la unión querellante las cantidades adeudadas desde el mes de junio de 1974 por concepto de cuotas y Plan Médico.

b) Remesar a sus 38 empleados las cantidades adeudadas por concepto del Bono de Navidad correspondiente al año de 1975.

c) Remesar a sus 38 empleados las cantidades adeudadas por concepto de las vacaciones acumuladas al momento del "lay-off".

d) Remesar a los Sres. Héctor García y Miguel Angel García las cantidades adeudadas por concepto del Bono de Navidad correspondiente al año 1974.

e) Pagar a todos y cada uno de los 38 empleados el interés legal de 6% sobre las cantidades adeudadas por concepto de vacaciones y bono de navidad.

f) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijado por un período no menor de treinta (30) días consecutivos copias del Aviso a Todos Nuestros Empleados que se une y se hace formar parte de este Informe.

g) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de este Informe las providencias tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el Abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento, incluyendo decisiones sobre todas 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 sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la Exposición de Excepciones y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán el derecho de contestarlas, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como se dispone más adelante en el citado Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento deseare obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de junio de 1977.

Alejandro Torres Rivera
Oficial Examinador

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

NOSOTROS, el patrono, sus agentes, sucesores y cessionarios en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que negociamos y firmamos con la Unión de Carpinteros, especialmente sus Artículos III, V, IX y XI que disponen el remesar la aportación correspondiente al Plan Médico, remesar las cuotas deducidas al salario de los empleados a dicha Unión, pago del Bono de Navidad y el pago de las vacaciones acumuladas al momento de un "lay off".

NOSOTROS, pagaremos a los empleados afectados las cantidades adeudadas por concepto de Bono de Navidad y vacaciones acumuladas y a la Unión de Carpinteros las cantidades adeudadas por concepto de cuotas y Plan Médico.

Sobre la totalidad adeudada a los empleados, afectados, NOSOTROS pagaremos a todos y cada uno de ellos los intereses legales correspondientes.

PACIFIC STEEL SERVICE, INC.

Por: _____

Fecha: _____

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