

SUCESION J. SERRALLES e INSULAR LABOR ASSOCIATION.
Caso Núm. CA-2932. Decisión Núm. 365.

Lic. Angel A. Pizarro Lago, por el patrono.

Lic. Celia Canales, por la Junta.

Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador.

DECISION Y ORDEN

En la querrela expedida por el abogado de la Junta se alegó que la Sucesión J. Serrallés, al impedir que el Comité de Quejas y Agravios dilucidase una controversia relativa a los efectos del Decreto Mandatorio Núm. 50 sobre la cláusula de salarios, había violado el convenio colectivo que suscribiera con la Insular Labor Association.

Se celebró una audiencia pública de conformidad con las prescripciones de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 LPRA 61 et seq., y del Reglamento Núm. 2 de la Junta. El Oficial Examinador, Licenciado Miguel A. Velázquez Rivera, dio por probadas las alegaciones formuladas en la querrela, halló que a la organización obrera querellante le asistía la razón en su reclamación sobre el aludido decreto mandatorio, y recomendó a la Junta que expidiese una orden para remediar la violación. El patrono excepcionó las conclusiones del Oficial Examinador y solicitó la desestimación de la querrela.

La Junta ha revisado el historial completo del procedimiento y, por la presente, confirma las resoluciones del Oficial Examinador. La Junta ha considerado el historial completo del caso, incluso el pliego de excepciones radicado por el patrono, y, por la presente, adopta las conclusiones de hecho y de derecho del Oficial Examinador, así como sus recomendaciones, salvo por las modificaciones que se describen más adelante.

El Oficial Examinador concluyó correctamente en la página 7 de su Informe que la controversia era sobre la interpretación del convenio colectivo. Para dilucidar dicha controversia la organización obrera contratante propuso en reiteradas ocasiones que se constituyese el Comité de Quejas y Agravios ("Comité sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias"), pero el patrono rehusó en todo momento, so pretexto de que sus abogados estaban estudiando el efecto del Decreto Mandatorio aludido anteriormente. El Oficial Examinador concluyó que con dichas actuaciones el patrono

nó asumió "una actitud franca y abierta, sino recelosa, indicativa de falta de cooperación." Ante el repudio que hiciese el patrono del Comité de Quejas y Agravios, el Oficial Examinador consideró, aunque no articuló su justificación en esta forma, que podía entender en los méritos de la controversia ya que era pura pérdida de tiempo remitir la cuestión al Comité de Quejas y Agravios donde estaba sobreentendido que no había posibilidad alguna de acuerdo.^{1/}

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico persigue el propósito, entre otros, de que las relaciones entre patronos y organizaciones obreras sean mutuamente satisfactorias. La experiencia ha demostrado que las relaciones son más satisfactorias cuando las partes contratantes resuelven sus diferencias mediante la comunicación directa en el seno de los mecanismos de origen contractual. No hay mejor vehículo para la comunicación directa que los comités de quejas y agravios. Por ello la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico siempre insiste en que las partes agoten los recursos del convenio colectivo antes de recurrir a organismos extra-contractuales. Hay ocasiones en las que la parte supuestamente agraviada recurre prematuramente a la Junta. En tales casos lo que efectúa el propósito de la Ley es que la Junta se abstenga de proceder mientras las partes contratantes no hayan agotado los recursos que de común acuerdo crearon. En otras ocasiones la parte supuestamente agraviada agota los recursos, pero no puede llevar a la otra parte al Comité de Quejas y Agravios. Las situaciones del segundo tipo nos plantean la validez del remedio porque el ordenar a la parte recalcitrante a seguir el curso dispuesto por el convenio, surge el riesgo de que se demore la solución de la controversia o de que se impida la solución en sus méritos, riesgo siempre presente en toda litigación, pero más acentuado en la litigación laboral porque no son muchas las uniones de larga vida.

Hemos tenido casos como el de Puerto Rico Stamping Company D-219 de 16 de mayo de 1960, en el que el patrono demoró tanto la sumisión de una controversia al Comité de Quejas y Agravios que cuando logramos ordenarle que se sometiese al susodicho comité no se podía hacer cumplir la orden porque la unión había sido descertificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. En vista de la aludida imposibilidad, la Junta de Puerto Rico entró en los méritos de la controversia.

Del caso de Puerto Rico Stamping Company, SUPRA, podemos deducir que la Junta entraría en los méritos de una controversia con respecto a la interpretación de un

^{1/} El Oficial Examinador señaló en la página 10 de su Informe que el caso presentaba circunstancias especiales, evidentemente por la actitud del patrono. Tal parece que en vista de tales circunstancias el Oficial Examinador optó por interpretar directamente las disposiciones del convenio colectivo así como las de la Ley Núm. 38 del 31 de mayo de 1963.

convenio colectivo cuando se hace manifiestamente imposible ventilar la cuestión en el organismo creado contractualmente. Del historial del presente caso no surge afirmativamente que sea imposible remitir la cuestión al organismo creado por el convenio colectivo. Por el contrario surge de ese historial que la unión incumbente quiere que el Comité de Quejas y Agravios se reúna lo antes posible para ventilar el agravio que motiva este caso y otros más. Por tanto, no tenemos que aplicar aquí la excepción que invocamos en el caso de la Puerto Rico Stamping Company. En vista de que no consideramos necesario desistir del agotamiento de recursos, nos abtenemos de pasar juicio sobre las conclusiones del Oficial Examinador acerca del Decreto Mandatario Núm. 50, y las damos por no puestas ya que no creemos que la intención del legislador, al promulgar la Ley 38 de 31 de mayo de 1963, sea tan clara como la vislumbra nuestro docto Oficial Examinador. La solución que hemos dado difiere de la Junta de Winsconsin, pues ésta, en casos análogos al de autos, resuelve la controversia en sus méritos. News Ready Mix Corporation, 55 LRRM 1354 (1964). Seguramente nosotros llegaríamos al mismo resultado cuando surja el caso adecuado. En el caso, los representantes del patrono prácticamente le dijeron a los de la unión que ésta no tenía voz en la interpretación del convenio y del decreto porque el asunto estaba en manos de los abogados del patrono. Ante esos hechos, lo que mejor efectúa el propósito de la ley es una orden mediante la cual se obligue al patrono a plegarse al foro que temerariamente rechazó.

En vista de lo anterior, y en el ejercicio de la autoridad que le confiere el Artículo 9 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico:

ORDENA

A la Querellada Sucesión J. Serrallés, sus directores, agentes oficiales, sucesores y cesionarios:

(1) Cesar y desistir de:

(a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con la Insular Labor Association.

(2) Tomar las siguientes medidas para efectuar los propósitos de la Ley:

(a) Notificar por correo certificado, con acuse de recibo, a la Insular Labor Association por lo menos cinco fechas en las cuales los representantes del patrono en el Comité de Quejas, Reclamaciones y Discrepancias están disponibles para reunirse con los re-

presentantes de la susodicha organización obrera para discutir el efecto del Decreto Mandatorio Número 50 sobre el convenio colectivo.

(b) Enviar por correo certificado a la Insular Labor Association y fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijadas por un periodo de sesenta(60) días copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden.

(c) Notificar al Presidente de la Junta, dentro de un término de diez (10) días, las providencias que ha tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de agosto de 1964.

(Fdo.) Antonio J. Colorado
Presidente

(Fdo.) Liberto Ramos
Miembro Asociado

(Fdo.) Alfredo Nazario
Miembro Asociado

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 cumplir la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, todos nuestros empleados quedan por la presente notificados que:

NOSOTROS, nuestros agentes, directores, oficiales, sucesores y cesionarios:

a) En manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que en el futuro firmemos con la Insular Labor Association, especialmente sus disposiciones sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias.

b) Notificaremos por correo certificado, con acuse de recibo, a la Insular Labor Association, por lo menos cinco fechas en las cuales los representantes del patrono en el Comité de Quejas, Reclamaciones y Discrepancias estén disponibles para reunirse con los representantes de la susodicha organización obrera para discutir el efecto del Decreto Mandatorio #50 sobre el convenio colectivo.

Patrono:

Sucn. J. Serralles

Por:

Representante Título

Fecha: _____

Este AVISO deberá permanecer fijo en sitios visibles para los empleados, por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos después de comenzada la próxima zafra, y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

La audiencia en el caso del epígrafe se celebró el 7 de mayo de 1964 en la ciudad de Ponce. Representó al patrono querellado el Lic. Angel A. Pizarro Lago. La División Legal de la Junta estuvo representada por la Lic. Celia Canales.

Al iniciarse la audiencia el presidente de la Insular Labor's Association solicitó del Oficial Examinador que se le permitiera intervenir en forma directa en la tramitación del caso, incluyendo la oportunidad para ofrecer evidencia y contrainterrogar testigos. Argumentó que la unión que él preside es la organización obrera que había radicado el cargo, por lo que debía tener la oportunidad de participar activamente en la audiencia en defensa de los intereses de los trabajadores. El suscribiente resolvió que la intervención de la unión estaría limitada a una de asesoramiento. Fundamos nuestra determinación en el hecho de que, de acuerdo con la Ley la División Legal de la Junta tiene la responsabilidad de representar a la parte querellante en procedimientos de esta naturaleza ya que no se trata de dilucidar derechos individuales sino mas bien de hacer viable la política pública en el campo de las relaciones obrero patronales.

Prestaron testimonio oral durante la audiencia Waldemiro Arroyo y Alma Camacho. Ambas partes ofrecieron abundante evidencia documental en apoyo de sus respectivas alegaciones.

A base de la evidencia ofrecida durante la audiencia el Oficial Examinador hace las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHO

1. La Querellada:

La querellada es una sociedad que se dedica a la siembra, cultivo, corte y recolección de caña de azúcar en diversos sectores de Puerto Rico. Utiliza en dichas operaciones los servicios de empleados.

2. La Organización Obrera:

La Insular Labor's Association es una organización obrera que admite en su matrícula empleados de la querellada y cuyos fines son tratar con patronos en relación con quejas y agravios y otras condiciones de empleo.

3. Los Hechos:

El 24 de abril de 1963 la Insular Labor's Association, en representación de los trabajadores incluidos en una unidad apropiada de negociación colectiva, y la Sucn, J. Serrallés suscribieron un convenio colectivo de trabajo estableciendo los salarios y demás condiciones de empleo para todos los trabajadores comprendidos en una unidad de construcción en el campo tal como había sido determinada por la Junta de Relaciones del Trabajo en su Decisión D-313. La unidad apropiada descrita en el convenio colectivo estaba integrada por un total de diez (10) trabajadores.

En el Artículo VI del convenio colectivo se estipuló el jornal básico por día que devengarían los diversos trabajadores cubiertos por el convenio desde el año 1963 hasta el 24 de abril de 1966 en que expiraría el mismo.

El referido Artículo VI dispone lo siguiente:

"(1) El PATRONO pagará los siguientes jornales por día a los empleados durante la vigencia de este Convenio:

Nombre	Jornal Por Día		
	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965-1966</u>
Domingo Vargas	5.39	5.39	5.44
Pedro Colón Figueroa	4.17	4.17	4.22
Francisco Ortiz	5.79	5.79	5.84
Manolo Troche	4.09	4.09	4.14

	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965-1966</u>
Daniel Pabón	4.17	4.17	4.22
Genaro Almodóvar	4.17	4.17	4.22
Catalino Avilés	4.09	4.09	4.14
Juan Fco. Silva	5.79	5.79	5.84
Herminio Vázquez	4.09	4.09	4.14
Bernardino Colón	4.09	4.09	4.14

(2) El jornal diario antes estipulado será aumentado en conformidad con las Leyes de Salario Mínimo de Puerto Rico y las determinaciones del Secretario de Agricultura Federal de acuerdo al precio del azúcar.

(3) En caso de que el Congreso de los Estados Unidos o la Asamblea Legislativa de Puerto Rico o cualquiera de sus organismos con Autoridad legal para ello, con posterioridad a la firma de este convenio fijaran tipos de salarios y condiciones de trabajo superiores a las aquí establecidas y aplicables a la industria del azúcar fase agrícola, éstas entrarán a formar parte de este contrato subsiguientemente."

A virtud del Artículo VII del referido convenio colectivo las partes crearon un comité denominado "Comité Sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias." En forma taxativa se dispuso en el contrato que la referida comisión tendría jurisdicción para entender en todas las diversas reclamaciones y discrepancias que surgieran como consecuencia del empleo de los trabajadores cubiertos por el contrato ya se tratara de salarios, despidos, castigos, clasificaciones de trabajo, condiciones de trabajo y cualesquiera otras condiciones inherentes al empleo.

A virtud de la misma disposición contractual se estableció el procedimiento a seguir para la tramitación de tales quejas, reclamaciones y discrepancias.

El 31 de mayo de 1963 la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 38, como una enmienda a la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Entre otras disposiciones, la Ley específicamente decretó lo siguiente:

Artículo 1. Se enmienda el inciso (e) de la Sección 9 de la Ley núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada (Ley de Salario Mínimo

de Puerto Rico) "para que se lea como sigue:

"(e) Aumentos y Determinación del Precio Promedio del Azúcar--Por cada 10 centavos o fracción que el precio promedio del azúcar crudo (entregado libre de impuestos) aumente sobre \$5.50 pero no más de \$7.00 por cada 100 libras, para el período de las cuatro semanas que inmediatamente preceda al período de cuatro semanas durante el cual se lleve a cabo el trabajo, se pagará durante ese período un aumento de 6.5 centavos sobre los tipos básicos prescritos por decretos mandatorios para cada día de trabajo. Cuando el precio promedio del azúcar sobrepasa de \$7.00 por cada 100 libras durante el mismo período, se pagará un aumento adicional de 3.5 centavos por cada 10 centavos o fracción que dicho precio promedio aumente sobre \$7.00. Los aumentos anteriores se harán sobre los salarios básicos por días establecidos por decretos mandatorios vigentes a la fecha que tales aumentos hayan de ser efectivos. En todos los casos en que por convenios colectivos se hayan establecidos salarios básicos superiores a los fijados en los decretos mandatorios, los aumentos se harán sobre tales salarios básicos establecidos por convenio colectivo..."

El 22 de diciembre de 1963 la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emitió una Segunda Revisión al Decreto Mandatorio Núm. 50 aplicable a los trabajadores incluidos en la unidad apropiada para la cual se había negociado el convenio colectivo que ha dado lugar al presente litigio. El decreto específicamente determinó que todo patrono pagaría a sus empleados un salario no menor que el que se acompañaba en las tablas contenidas en el decreto. En el aviso notificado por la Junta de Salario Mínimo a todos los patronos se les advirtió que, por razón de las disposiciones de la Ley Núm. 38 de 31 de mayo de 1963, en todos los casos en que por convenios colectivos se hubiesen establecidos salarios básicos superiores a los fijados en los decretos mandatorios, los aumentos se haría sobre tales salarios básicos establecidos por el convenio colectivo.

A continuación incluimos la tabla de salarios básicos por día, contenida en la revisión del decreto.

Clasificación	Salario Básico Por Día
1. Toda clase de trabajo excepto los abajo clasificados :	\$ 3.04
2. :	
3. Carreteros en trabajo de cultivo :	3.05
4. Timoneros y operadores de bombas de riego, sembradores de caña, hacedores de cabecera, tiradores de semillas de caña o picadores o acomodadores de caña en el surco :	3.31
5. Todo trabajo relacionado con la mezcla y aplicación de yerbicidas químicos :	3.38
6. Carreteras en trabajo de recolección :	3.52
7. Cortadores de caña (para moler o sembrar), cortadores de semilla, operadores de grúa y amontonadores de caña incluyendo además recogedores de caña detrás de las cargadoras mecánicas :	3.31
8. Manipuladores de vía portátil (plancheros y llenadores, lanceros y conductores de vagones de ferrocarril o de vía portátil) :	3.52
9. :	
10. :	
11. Capinteros, albañiles, mecánicos, pintores, electricistas y otros obreros de artes y oficios :	5.41
12. Ayudantes de obreros de artes y oficios :	4.21
13. Zanjeros, limpiadores de zanjias y regadores de agua (Por las primeras siete (7) horas de trabajo realizado durante cualquier periodo de veinticuatro horas) :	3.31

El resultado de la revisión de los salarios mínimos a ser pagados a los trabajadores envolvía un aumento de doce (12) centavos por día para todos los trabajadores en relación con el salario mínimo contenido en el Decreto con anterioridad a su revisión. Es decir, el jornal básico se aumentaba en doce centavos para cada una de las clasificaciones de trabajo incluidas en el decreto en relación con los jornales mínimos estatutorio hasta entonces prevalecientes. Sin embargo, algunos de los salarios básicos por día fijados en la revisión del decreto aún no alcanzaban al mínimo que había sido obtenido para ellos mediante la negociación del convenio colectivo.

Al tener conocimiento de las disposiciones contenidas en el decreto mandatorio la unión asumió la posición de que el patrono venía obligado a decretar un aumento de doce (12) centavos en el jornal básico diario a todos los trabajadores cubiertos por el convenio. El patrono, por el contrario, asumió la posición de que la revisión de la Junta de Salario Mínimo sólo ordenaba a los patronos pagar salarios que no fuesen inferiores a los mínimos contenidos en el decreto. En consecuencia, si el jornal básico fijado para determinadas clasificaciones en el convenio colectivo resultaba superior el jornal mínimo decretado por la Junta, el patrono no venía obligado a hacer reajuste alguno en estos casos. Como resultado de su interpretación, la actuación del patrono a este respecto consistió en reajustar el salario correspondiente a Domingo Vargas, quien trabaja en la clasificación de carpintero, en dos centavos por día de ocho horas. A Genaro Almodovar, Pedro Colón, Daniel Pabón, quienes trabajaban en la clasificación de auxiliares, se les hizo un reajuste en sus salarios aumentándoseles cuatro centavos por día de ocho horas. El patrono no hizo reajuste alguno en los salarios de los demás trabajadores. La Unión no tuvo conocimiento de la actuación del patrono al reajustar los salarios de algunos trabajadores incluidos en la unidad apropiada de negociación colectiva.

El 11 de febrero de 1964 la unión se dirigió por escrito al patrono requiriendo una reunión del Comité sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias para discutir, entre otros asuntos, lo relativo a los salarios que debían ser pagados a los trabajadores. El patrono accedió a la solicitud de la unión y se fijó la primera reunión para el 21 de febrero de 1964 a las 10:00 A.M. Luego un representante del patrono pidió que se pospusiera la discusión para tener lugar el 10 de marzo de 1964.

En esta fecha el representante de la unión se personó en las oficinas del patrono, pero el Director de Relaciones Industriales de la Empresa le notificó que él se encontraba reunido con otro dirigente obrero y que oportunamente notificaría al presidente de la unión sobre la fecha en que podía concertarse la entrevista. La unión esperó en vano por esta comunicación, pero la misma no fue recibida.

El 3 de abril de 1964 la unión solicitó de nuevo una reunión del Comité sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias. El patrono le contestó por telegrama citando al representante de la unión para una reunión que se celebraría el 11 de abril en horas de la mañana. El presidente de la unión representó a ésta. El patrono estuvo representado por su abogado y el Director de Relaciones Industriales. La reunión fue provechosa porque se acordó que el representante de la unión sometiera para el récord todas las alegaciones que tuviera que hacer, con la promesa de que en una posterior ocasión se le contestaría sobre sus planteamientos. Ambas partes acordaron que esa próxima reunión debía celebrarse el viernes 17 de abril de 1964. En esa ocasión las partes comparecieron a la cita pero el presidente de la unión indicó que el patrono no había concedido permiso al otro delegado de los trabajadores para estar presente en la reunión excusándolo de su trabajo habitual. El patrono prometió resolver este asunto.

Se citó nuevamente a las partes para el día 24 de abril del mismo año. El patrono en ningún momento contestó por escrito las alegaciones que había hecho el representante de la unión en la reunión celebrada el 11 de abril. Al llegar el representante de la unión a las oficinas del patrono el 24 de abril de 1964 se enteró que el patrono no había concedido permiso al otro delegado de la unión para estar presente en la conversación. Surgió otra disputa entre las partes y dieron por terminadas las negociaciones.

A base de las anteriores conclusiones de hecho el Oficial Examinador hace las siguientes

CONCLUSIONES DE DERECHO

I-La Querellada:

La querellada es una sociedad que se dedica a la siembra, cultivo, corte y recolección de caña de azúcar y por tanto es un patrono dentro del significado de la Ley.

II-La Organización Obrera:

La Insular Labor's Association es una organización obrera dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III-Las Prácticas Ilícitas de Trabajo:

A poco que profundicemos en las cuestiones envueltas en el presente litigio encontraremos que la médula de la controversia gira alrededor de la interpretación de los términos de un contrato colectivo de trabajo. El resultado, sin embargo, será que si el patrono se ha equivocado en la interpretación de los términos de un contrato colectivo de trabajo. El resultado, sin embargo, será que si el patrono se ha equivocado en la interpretación de los términos del convenio ha incurrido en una práctica ilícita de trabajo, y por ende, en una violación de la Ley.

Precisa, pues, que examinemos previamente las disposiciones del contrato. En primer lugar, el Artículo VI del convenio estableció los jornales básicos por día que el patrono venía obligado a pagar a los trabajadores. Esa escala de salarios, examinada en forma aislada, no nos ayudaría mucho a una correcta interpretación del contrato. Pero considerada conjuntamente con los párrafos que se insertaron a continuación de la escala de salarios con el contrato, nos dan la medida para una justa interpretación de sus términos. Veamos: El Inciso (3) del Artículo VI del convenio dispone entre otras cosas, que en caso de que cualquier organismo gubernamental fijara tipos de salarios superiores a los establecidos por el contrato, estos tipos de salarios entrarían a ser parte del mismo. Por otro lado, la Ley número 38 de 31 de mayo de 1963 es meridiana-mente clara en cuanto a este aspecto. Dispone que "en todos los casos en que por convenios colectivos se hayan establecido salarios básicos superiores a los fijados en los decretos mandatorios, los aumentos se harán sobre tales salarios básicos establecidos por convenio colectivo". Es decir, el propósito de la Ley era el evitar que se diluyera el aumento que en el jornal básico pudiera ordenar la Junta de Salario Mínimo dentro del aumento que ya los propios trabajadores habían obtenido mediante la negociación colectiva. En consecuencia, cuando la Junta de Salario Mínimo emitió la revisión de 22 de diciembre de 1963 tuvo el obvio propósito de que todos los trabajadores amparados por sus disposiciones recibieran un aumento con respecto al salario que estuvieran devengando en ese momento, ya bien hubiese sido fijado anteriormente por decreto o por convenio colectivo.

La única interpretación consistente con una adecuada instrumentación de la política pública con respecto a los convenios colectivos y a los decretos de la Junta de Salario Mínimo es la de que el patrono venía obligado a reajustar los salarios de todos los trabajadores comprendidos en la unidad apropiado en por lo menos doce (12) centavos por día, que fue el aumento general decretado por la Junta para todas las clasificaciones, de acuerdo con la evidencia que se sometió al Oficial Examinador.

Resuelta en esta forma la controversia relativa a la interpretación que debía darse al convenio colectivo sólo nos resta determinar si el patrono violó también el contrato al negarse a reunirse con los representantes de la unión en el seno del Comité Sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias. De la exposición hecha en las conclusiones de hecho precedentes surge que el patrono no asumió una actitud franca y abierta hacia esas negociaciones. Su obligación era hacerlo. De otro modo afectaba los derechos que con tanto celo trata de garantizar la Ley a todos los trabajadores del país. Una actitud patronal recelosa, indicativa de su falta de cooperación para solucionar las disputas que necesariamente han de surgir en la interpretación de todo convenio colectivo no está permitida por la Ley.

Concluimos, en consecuencia, que el patrono violó los términos del convenio colectivo firmado con la organización obrera querellante, tanto al dejar de pagar a los trabajadores afectados los salarios que en derecho le correspondían, como al negarse a negociar con la unión la controversia surgida en el seno del Comité sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias.

RECOMENDACIONES

Habiendo concluido que el patrono querellado incurrió en una práctica ilícita de trabajo, recomendaremos que la Junta de Relaciones del Trabajo Puerto Rico le ordene cesar y desistir de su conducta y tomar determinada acción afirmativa que consideramos efectúa los propósitos de la Ley.

La Sucesión J. Serrallés, sus agentes, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y Desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme con la Insular Labor's Association.

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

a) Reajustar los salarios de todos los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo suscrito con la unión querellante de suerte que se les compense a base de un jornal básico diario que debe exceder en doce centavos por día de ocho horas a aquel que devengaba en la fecha en que comenzó a regir la Segunda Revisión del Decreto Mandatorio Núm. 50 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

b) Pagar a todos los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo suscrito con la unión querellante las diferencias en salarios resultantes de la negativa del patrono querellado a hacer los reajustes de ley desde la fecha en que comenzó a regir la Segunda Revisión del Decreto Mandatorio Núm. 50 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

c) Enviar por correo certificado a la Insular Labor's Association y fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantener fijadas por un periodo de sesenta (60) días copias del Aviso que se une a este Informe.

d) Notificar al Presidente de la Junta, dentro de un término de diez (10) días, las providencias que ha tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

El caso del epígrafe presenta circunstancias especiales. En verdad, el patrono querellado tenía la obligación de reunirse de buena fe en el seno del Comité Sobre Quejas, Reclamaciones y Discrepancias y dilucidar allí la disputa que había surgido sobre los reajustes de salarios. Creemos, no obstante, que el forzar al patrono ahora a discutir de nuevo la cuestión en dicho foro no tendría efectos de importancia. En consecuencia, recomendamos que no se requiera al patrono que se reúna en el mencionado Comité para discutir la cuestión que ha sido objeto de este litigio pues ya hemos interpretado las disposiciones del convenio para beneficio de ambas partes.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de mayo de 1964.

(Fdo.) Miguel A. Velázquez Rivera
Oficial Examinador