

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

EN EL CASO DE:

ALLE ARECIBO CORPORATION

- e -

INTERNATIONAL LADIES GARMENT  
WORKERS UNION, LOCAL 601

CASO NUM. CA-6289

D- 848

Ante: Lic. Irmgard Pagán  
Oficial Examinadora

Comparecencias:

Lic. Luis B. Osorio Díaz  
Por la División Legal de la Junta

DECISION Y ORDEN

El 20 de febrero de 1981, la Oficial Examinadora en el caso del epígrafe, Lic. Irmgard Pagán, emitió su Informe en el cual recomienda que se encuentre incurso al patrono en la práctica ilícita de violación de convenio colectivo. No se radicaron excepciones u objeciones a dicho informe.

La Junta ha revisado las resoluciones emitidas en este caso y por la presente las confirma por encontrar que no se ha cometido error perjudicial alguno.

Luego de considerar el expediente completo del caso con la evidencia sometida y las alegaciones emitidas por la parte querellada, la Junta adopta el Informe de la Oficial Examinadora y su recomendación y emite la siguiente

ORDEN

Alle Arecibo Corp., sus agentes, sucesores y cesionarios  
deberán:

1. Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo vigente con la International Ladies Garment Workers Union, Local 601, en particular, los Artículos VII, Inciso 3; XI y XIV.

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

a) Pagar a la Unión la cantidad de \$3,843.47 por concepto de aportaciones al Fondo de Salud y Bienestar y al Fondo de Retiro Nacional de la Unión Internacional, tal como estos se describen en el Informe de la Oficial Examinadora, a la página 9.

b) Pagar la suma de \$4,520.57 por concepto de días feriados y bono de Navidad de 1979 a los quince empleados de la siguiente manera:

<u>Trabajadores</u>	<u>Días Feriados</u> <u>1979 - 1980</u>	<u>Bono Navidad</u> <u>1979</u>	<u>Total</u>
1. María Núñez	73.20 176.40	108.42	\$358.02
2. Sofía Cordero	73.20 176.40	36.65	286.25
3. Ramona Caraballo	73.20 176.40	53.45	303.05
4. Margarita Franqui	73.20 176.40	91.68	341.28
5. Carmen Delia Vélez	73.20 176.40	204.17	453.77
6. Mercedes Ríos	73.20 176.40	43.90	293.50
7. Carmen Lugo	73.20 176.40	52.70	302.30
8. Angelina Alicea	73.20 176.40	92.62	342.22
9. Isabel Vargas	73.20 176.40	68.84	318.44
10. Hipólita Candelaria	73.20 176.40	96.64	346.24
11. Josefina Nieves	73.20 176.40	89.59	339.19
12. Isabel López	73.20 176.40	107.65	357.25
13. Demetria Cubero	73.20 75.60	46.83	195.63
14. Hilda Rodríguez	73.20 75.60	63.66	212.46
15. Josefina Cuevas	48.80	22.47	71.27
		<u>Total</u>	<u>\$4,520.57</u>

c) Fijar en sitios conspicuos de su negocio, en coordinación con un Examinador de la Junta, copias del Aviso que se une a esta Decisión y Orden, por un término de treinta (30) días consecutivos.

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

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de abril de 1981.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

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

Nota: El Miembro Asociado, Lic. Luis Berríos Amadeo, no participó en esta Decisión y Orden.

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

## 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, Alle Arecibo Corporation, nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo negociado con la International Ladies Garment Workers Union, Local 601, con vigencia hasta el 30 de abril de 1981, en particular, sus Artículos VII (inciso 3), XI y XIV.

NOSOTROS, pagaremos a la Unión la cantidad de \$3,843.47 por concepto de aportaciones al Fondo de Salud y Bienestar y al Fondo de Retiro Nacional de la Unión Internacional.

NOSOTROS, pagaremos a las empleadas una suma total de \$4,520.57 por concepto de días feriados y bono navideño de 1979, de la siguiente manera:

Trabajadores	<u>Días Feriados</u>		<u>Bono Navidad</u>	<u>Total</u>
	<u>1979</u>	- <u>1980</u>	<u>1979</u>	
1. María Núñez	73.20	176.40	108.42	\$358.02
2. Sofia Cordero	73.20	176.40	36.65	286.25
3. Ramona Caraballo	73.20	176.40	53.45	303.05
4. Margarita Franqui	73.20	176.40	91.68	341.28
5. Carmen Delia Vélez	73.20	176.40	204.17	453.77
6. Mercedes Ríos	73.20	176.40	43.90	293.50
7. Carmen Lugo	73.20	176.40	52.70	302.30
8. Angelina Alicea	73.20	176.40	92.62	342.22
9. Isabel Vargas	73.20	176.40	68.84	318.44
10. Hipólita Candelaria	73.20	176.40	96.64	346.24



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

EN EL CASO DE:

ALLE ARECIBO CORPORATION

- e -

INTERNATIONAL LADIES GARMENT  
WORKERS UNION, LOCAL 601

CASO NUM. CA-6289

Ante: Lic. Irmgard A. Pagán  
Oficial Examinadora

COMPARECENCIAS:

Lic. Luis B. Osorio Díaz  
Por la Div. Legal de la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

Basado en un cargo 1/ radicado por la International Ladies Garment Workers Union, Local 601, el 25 de enero de 1980 contra Alle Arecibo Corporation, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico radicó querrela el 1 de diciembre de 1980 2/ contra Alle Arecibo Corporation. En dicha querrela se alegó que la parte querellante es una organización obrera en el significado del Artículo 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y que admite en su matrícula trabajadores que representa ante sus respectivos patronos con fines de negociación colectiva; que la querellada es una entidad que utiliza empleados en la explotación de su negocio de manufactura de ropa y productos relacionados y siendo un patrono en el significado del Artículo 2,

---

1/ Escrito A.

2/ Escrito B.

de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. También se alegó en la querrela que durante el período a que se refieren los hechos que exponía dicha querrela, las relaciones obrero-patronales entre la querrellada y la querellante se regían y aún se rigen por un convenio colectivo cuya vigencia se extiende desde el 1 de mayo de 1978 hasta el 30 de abril de 1981; que la querrellada ha violado el convenio colectivo antes mencionado en sus Artículos XIV, VII, Inciso 3, XI y que en violación a estos artículos la querrellada no ha pagado a la querellante lo siguiente:

a) Los pagos correspondientes al Fondo de Salud y Bienestar por los beneficios bajo el plan de salud de la Unión por los meses de diciembre de 1978 y los meses de febrero, marzo, abril, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 1979. De igual modo no ha hecho los pagos por esos mismos meses mencionados arriba, al Fondo de Retiro Nacional de Unión Internacional. Todos los pagos no hechos suman un total de \$3,843.47.

b) Que tampoco ha efectuado el pago del Bono de Navidad a sus empleados correspondientes a los años 1978 y 1979.

c) Que Alle Arecibo Corporation, la querrellada, de acuerdo al convenio colectivo se comprometió a pagar a sus empleados los siguientes días feriados:

enero	1	- Año Nuevo
enero	6	- Día de Reyes
julio	4	- Independencia
julio	24	- Constitución
septiembre		- Día del Trabajo
noviembre		- Acción de Gracias
diciembre		- Día de Navidad
abril		- Jueves Santo

Que hasta el día de hoy la querellada no ha pagado dos días feriados del año 1979, es decir Día del Trabajo y Día de Navidad. Tampoco ha pagado los días feriados del año 1980 hasta la fecha que son: Año Nuevo, Jueves Santo, Día de Reyes, Día Independencia, Día Constitución, Día del Trabajo y Día de Acción de Gracias.

Que esta conducta de la querellada constituye práctica ilícita de trabajo en violación a las disposiciones de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Artículo 8(1)(f).

La querellada no contestó la querrela dentro del período reglamentario que dispone el Reglamento Número 2 de esta Junta.

El día 29 de enero de 1981 se llevó a cabo la vista de este caso. En dicha vista no compareció ningún representante de la querellada. En la vista la División Legal de esta Honorable Junta solicitó que se dieran por admitidas todas y cada una de las alegaciones de la querrela. Como Oficial Examinadora di como admitidas todas las alegaciones de la querrela. Se ofrecieron en evidencia y se admitieron en evidencia copia del convenio colectivo entre la querellada y la querellante que se identificó como Exhibit 1 y dos declaraciones juradas que se identificaron como Exhibit 2 y 3.

A base de las admisiones de las partes, la evidencia oral y documental ofrecida, emito las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- El Patrono:

Alle Arecibo Corporation es una entidad que utiliza empleados en la explotación de su negocio de manufactura, ropa y productos relacionados y es un patrono en el significado del Artículo II de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

## II.- La Unión:

La Unión querellante International Ladies Garment Workers Union, Local 601 es una entidad que admite en su matrícula trabajadores que representa en sus respectivos patronos entre ellos Alle Arecibo Corporation, con fines de negociación colectiva y es una organización obrera en el significado del Artículo 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

## III.- El Convenio Colectivo:

Las relaciones obrero patronales entre la querellada y la querellante se regían y se rigen por un convenio colectivo cuya vigencia se extiende desde el 1 de mayo de 1978 hasta el 30 de abril de 1981. Las cláusulas del convenio colectivo que se han violado por el patrono son y establecen lo siguiente:

### "ARTICULO XIV FONDO DE SALUD Y BIENESTAR ILGWU FONDO NACIONAL DE RETIRO

1. Cada miembro de la Asociación pagará mensualmente al Fondo de Salud y Bienestar de la Local 601 de la IGWU de Puerto Rico (de aquí en adelante referido como el Fondo de Salud y Bienestar), un fondo en fideicomiso establecido conforme a los convenios colectivos, las siguientes contribuciones:

a. para proveer beneficios de salud y bienestar: siete y un cuarto (7 1/4%) por ciento del total bruto de su nómina mensual (antes de deducir cualquier contribución) de todos sus trabajadores cubiertos por este Convenio, pero excluyendo los trabajadores en períodos probatorios según se definen este Convenio, a menos que dicho trabajador en su período probatorio continúe en el empleo del miembro de la Asociación después de completar su período probatorio, en cuyo caso, dicho miembro deberá inmediatamente pagar las contribuciones por dicho trabajador retroactivas a la fecha en que fue empleado.

Después del 1ro. de mayo de 1980, si la Junta de Síndicos del Fondo de Salud y Bienestar de la Local 601 certifica que hay necesidad de aumentar las contribuciones para así mantener los beneficios provistos por tal Fondo, según esos beneficios existían el 30 de abril de 1978, las contribuciones a tal Fondo serán aumentadas por un por ciento que será

mutuamente acordado entre la Asociación y la Unión, pero en ningún caso, no obstante, excederá de 1%. Si las partes no pudiesen ponerse de acuerdo en cuanto a la cantidad de tal aumento dentro de 60 días después que la Junta de Síndicos ha certificado la necesidad para tal aumento, el asunto se considerará como una disputa y se someterá a arbitraje según provisto más adelante bajo el título de "Solución de Disputas".

b. para proveer beneficios por desempleo suplementario: Un octavo del uno (1/8%) por ciento de tal nómina. Tales pagos se harán al Fondo de Beneficios Suplementarios por Desempleo, ILGWU, y se remitirán al Fondo anterior por el Fondo aquí creado.

c. para proveer beneficios de vacaciones: Dos y medio (2 1/2%) por ciento de aquella parte de la nómina compuesta de los trabajadores que han trabajado para tal pago; y cuatro y medio (4 1/2%) por ciento del resto de la nómina Le., el resto de la nómina que lo componen los trabajadores que han trabajado para tal miembro por un (1) año o más a la fecha de tal pago mensual. Comenzando el 31 de octubre de 1979 y cada 31 de octubre subsiguiente, para todos los trabajadores en el empleo continuo (i.e., no interrumpido por otras causas que no sean ausencias justificadas) de su Patrono por cinco (5) años, cada Patrono deberá pagar al Fondo de Salud y Bienestar un (1%) por ciento de la nómina de tales trabajadores al finalizar cada mes.

2. Cada miembro de la Asociación contribuirá mensualmente al Fondo Nacional de Retiro de la ILGWU (de aquí en adelante referido como el "Fondo de Retiro"), un fondo en fideicomiso establecido con el propósito de proveer beneficios de retiro y otros beneficios a los trabajadores elegibles, un cinco (5%) por ciento del total bruto de su nómina mensual. Si la contribución requerida para el Fondo de Retiro por los miembros de la Lingerie Manufacturers Association Inc., conforme a su próximo convenio colectivo con la Local 62, ILGWU (the Master Market Agreement), se aumentará sobre los niveles actuales bajo el convenio colectivo existente entre las partes, entonces la contribución del Patrono será aumentada por igual cantidad, pero en ningún caso excederá de 6 3/4%, ni será para pagarse antes de un año después de tal aumento ser pagado bajo el Master Market Agreement.

3. Los pagos que se hagan al Fondo de Salud y Bienestar y al Fondo de Retiro, no constituirán, ni serán considerados como salarios adeudados a los trabajadores. Cada Fondo será mantenido y administrado de acuerdo con las leyes, reglas y reglamentos de cada Fondo por sus Juntas de Síndicos compuestas de igual número de representantes de la Unión y el Patrono. En caso que la Junta de Síndicos llegase a un impasse sobre cualquier problema o asunto que se relacione con el Fondo, el mismo deberá decidirse por una persona neutral según se dispone en los estatutos, reglas y reglamentos de tal Fondo, y su decisión será final y obligatoria. Las partes por la presente ratifican, confirman y aprueban la composición y matrícula de la Junta de Síndicos de cada uno de los Fondos, tal como está constituida al presente o como pueda estar constituida en el futuro.

Las partes por la presente ratifican y aprueban los estatutos, reglas y reglamentos hasta aquí adoptados por cada uno de los Fondos, y autoriza a la Junta de Síndicos de cada Fondo a enmendar las mismas de tiempo en tiempo según crean necesario y deseable incluyendo las bases detalladas sobre cómo las contribuciones a los respectivos Fondos deben hacerse. Las partes aquí presentes ratifican y convienen estar obligadas por tales estatutos, reglas y reglamentos y cualquier adición a ellos, enmiendas o modificaciones que determinare la Junta de Síndicos de cada Fondo.

Ningún dinero pagado a estos Fondos será usado para cualquier otro propósito que no sea el provisto para los beneficios establecidos en los estatutos, reglas y reglamentos o según los mismos sean enmendados y para pagar los gastos de operación y administración de tal Fondo. El dinero de cada Fondo se mantendrá separado y aparte de todo otro dinero.

Cada uno de los Fondos mencionados será auditado anualmente. Un estado de cuentas de los resultados de tal intervención estará disponible para inspección por personas interesadas en las oficinas principales de cada Fondo respectivamente y en tales otros sitios designados por la Junta de Síndicos de cada Fondo.

Ni la Asociación ni ninguno de sus miembros tendrá ningún derecho legal ni en equidad, ni en título, ni intereses o reclamación sobre tales Fondos. Ningún trabajador individual tendrá ningún derecho legal ni en equidad, ni título o intereses en, o reclamaciones contra su o cualquier otra contribución del patrono a cada Fondo, o contra cada Fondo, excepto según sea provisto por los estatutos, reglas y reglamentos de cada Fondo respectivamente.

4. Las contribuciones adeudadas a cada Fondo por un miembro de la Asociación pueden ser requeridas por la Junta de Síndicos de cada Fondo o por la Unión, como parte de este Convenio, a nombre de la Junta de Síndicos de cada Fondo. La Junta de Síndicos de cada Fondo, al igual que la Unión, tienen la autoridad para reclamar tales pagos adeudados a través del arbitraje ante un Arbitro Imparcial, según se provee en este Convenio. En caso que cualquier cantidad adeudada por el miembro de la Asociación bajo este Artículo XIV continúe sin saldarse por tres meses después de la fecha de la delincuencia tal cantidad automáticamente tiene un recargo de intereses de ahí en adelante al seis (6%) por ciento anual y el miembro de la Asociación que es delincuente en este respecto pagará tales intereses.

5. La Junta de Síndicos de cada uno de los Fondos se autoriza y se le dá poderes aquí, para que a su sola discreción y bajo las bases que crea deseable, transferir o unir los activos de cada Fondo o parte de los mismos, con cualquier otro Fondo o Fondos de Beneficios de cualquier unidad de la International Ladies' Garment Workers' Union o de la propia International, ahora establecidas o que se establezcan en el futuro. En caso de tal incorporación, transferencia o mezcla, todo o la porción alicuota de las cantidades arriba provistas para ser pagadas

por los miembros de la Asociación a los Fondos respectivos mencionados aquí, deberán subsiguientemente ser pagados al Fondo o fondos al cual se incorporaron y transfirieron."

El Artículo VII, Inciso 3 —Salario-Condiciones de Trabajo—

Bono Garantizado, lee:

"Todos los empleados cubiertos recibirán un Bono de Navidad que no excederá del 2%, a ser pagado a los trabajadores en la manera que provee la Ley No. 148 (Capítulo 21, Título 29, Leyes del Trabajo de Puerto Rico) y calculado en la forma provista en esa ley. Tal bono se pagará a los trabajadores sin aplicarse aquella provisión de dicha ley que obliga el pago del bono solamente durante los años en que el patrono obtuviese ganancias. Este pago constituirá un impedimento a cualquier reclamación por el Bono de Navidad bajo tal ley."

El Artículo XI - Días Feriados - lee:

"1. Año Nuevo (1 de enero), Día de Reyes (6 de enero), Viernes Santo, Día de la Independencia (4 de julio), Día de la Constitución (25 de julio), Día del Trabajo, y Día de Navidad serán días feriados con paga, sin trabajo. Día de Acción de Gracias (u otro día feriado apropiado, si algún taller en particular ya concede el Día de Acción de Gracias) será también un día feriado con paga, sin trabajo. Comenzando en el 1979, el Jueves Santo será un día feriado con paga. Todos los días feriados antes mencionados se observarán y se pagarán por ellos, no importa que caigan en sábado, domingo, o cualquier otro día no-laborable o en cualquier semana no-laborable. Si se trabaja en cualquiera de esos días feriados, se pagará al tipo de tiempo y medio en adición a la paga correspondiente al día feriado.

2. El día feriado para los trabajadores por tarea (piece-workers) y los trabajadores a tiempo por hora, se le computará en base de su promedio de ganancias por hora regular por un día completo de trabajo, bien durante la semana en que ocurrió el día feriado, si hubo tal día, o si no, entonces durante la semana anterior más reciente al día feriado en que se trabajó un día completo de trabajo.

3. Un trabajador será elegible para recibir paga por día feriado siempre y cuando que, habiendo trabajo disponible, trabaje ambos días, el último día laborable completo cuando había trabajo disponible antes y el primer día laborable completo cuando había trabajo disponible después del día feriado, excepto por ausencia por causa justificada. Causa justificada se considerará que existe por cualquier ausencia para propósitos religiosos que ocurran en el día antes del Día de Reyes y el día antes del Día de Navidad, pero no el día antes de Jueves Santo. Se conviene específicamente que cualquier trabajador que se usente por otra causa que no sea la causa justificada antes descrita, en el día antes del Jueves Santo o el lunes después del Viernes Santo, no recibirá el beneficio de día feriado por días Viernes Santo y Jueves Santo. Ausencias por "lay-off" en el día antes o el día después del día de Navidad, se considerarán ausencias por causa justificada.

4. Los trabajadores probatorios sólo tendrán derecho al pago por días feriados que ocurran después que hayan completado sus períodos probatorios iniciales.

5. Si un trabajador está en "lay-off" status y es empleado por otro patrono, no importa que ese otro patrono sea o no miembro de la Asociación, durante un período cuando cae un día feriado, éste no tiene derecho al pago por ese día feriado por el Patrono bajo este Convenio, cuando regrese al trabajo.

6. No habrá beneficio de paga por día feriado a un trabajador que esté ausente de su trabajo por otra causa, que no sea causa justificable, durante un período continuo de cuatro (4) semanas antes de tal día feriado.

7. Un trabajador ausente por enfermedad bona-fide, al regresar a su trabajo, tiene derecho al pago de todos los días feriados que ocurrieron durante las diez y seis (16) semanas desde que comenzó su ausencia por enfermedad."

#### ANALISIS DE LAS CONCLUSIONES DE HECHO

Establece el Reglamento Número 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo que toda alegación no negada quedará admitida y la Junta podrá basar sus Conclusiones de Hecho en dichas admisiones. La querellada Alle Arecibo Corp. no contestó la querrela a pesar de haber ésta sido debidamente notificada del cargo y del Aviso de Audiencia. Por lo tanto, todas las alegaciones de la querrela en el caso CA-6289 quedaron admitidas. Quedó admitido que la querellada incurrió en práctica ilícita de trabajo conocida como "violación de convenio colectivo", Artículo 8(1)(f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Quedó admitido que la querellada violó los Artículos XIV, VII, Inciso 3 y XI del convenio colectivo vigente.

En la vista del caso la querellante sometió en evidencia dos declaraciones juradas (Exhibit J-2 y J-3) firmadas por la Sra. María Luisa Serrano, Agente de Negocios de la Unión International Ladies Garment Workers Union, Local 601, donde se hacen desgloses de las cantidades exactas que Alle Arecibo Corporation adeuda a dicha Unión y a algunos de sus miembros.

En la vista del caso quedó probado y concluimos como cuestión de hecho que la querellada Alle Arcibo Corporation adeuda a la querellante al violar el convenio colectivo vigente las siguientes cantidades:

1.- Alle Arcibo Corp., hizo los pagos directamente a los empleados de sus vacaciones de los años de 1978 y 1979 aunque debió hacerlos al Fondo de Salud y Bienestar, por la razón que estos pagos están incluidos en ese mismo Fondo. También debe a ese mismo Fondo los pagos a ese Fondo por los beneficios bajo el plan de salud de la Unión por los meses de diciembre 1978 y los meses de febrero, marzo, abril, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 1979. Tampoco no ha hecho los pagos por esos mismos meses mencionados arriba al Fondo de Retiro Nacional de la Unión Internacional. Todo estos pagos no hechos suman un total de \$3,843.47.

2.- La corporación Alle Arcibo debe a los trabajadores los siguientes días feriados:

1. Jueves Santos	1979	8 hrs.	a \$3.05 por hora en 1979	
2. Día del Trabajo	1979	"	"	"
3. Navidad	1979	"	"	"
1. Año Nuevo	1980	"	a \$3.15 por hora en 1980	
2. Día de Reyes	"	"	"	"
3. 4 de julio	"	"	"	"
4. 25 de julio	"	"	"	"
5. Día del Trabajo	"	"	"	"
6. Jueves Santo	"	"	"	"
7. Día de Acción de Gracias	"	"	"	"

Trabajadoras

	<u>Holidays</u> <u>1979 - 1980</u>	<u>Bono Nav.</u> <u>1979</u>	<u>Total</u>
1. María Núñez	73.20 - 176.40	108.42	\$358.02
2. Sofía Cordero	73.20 - 176.40	36.65	286.25
3. Ramona Caraballo	73.20 - 176.40	53.45	303.05
4. Margarita Franqui	73.20 - 176.40	91.68	341.28
5. Carmen Delia Vélez	73.20 - 176.40	204.17	453.77
6. Mercedes Ríos	73.20 - 176.40	43.90	293.50
7. Carmen Lugo	73.20 - 176.40	52.70	302.30
8. Angelina Alicea	73.20 - 176.40	92.62	342.22
9. Isabel Vargas	73.20 - 176.40	68.84	318.44
10. Hipólita Candelaria	73.20 - 176.40	96.64	346.24
11. Josefina Nieves	73.20 - 176.40	89.59	339.19
12. Isabel López	73.20 - 176.40	107.65	357.25
13. Demetria Cubero	73.20 - 75.60	46.83	195.63
14. Hilda Rodríguez	73.20 - 75.60	63.66	212.46
15. Josefina Cuevas	48.80 -	22.47	71.27

La suma total adeudada por el patrono querellado a la unión querellante es de \$8,364.34

CONCLUSIONES DE DERECHO

I.- La Unión Querellante:

La querellante International Ladies Garment Workers Union, Local 601, es una organización obrera en el significado del Artículo 2, de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

II.- El Patrono Querellado:

El patrono Alle Arecibo Corp. es un patrono en el significado del Artículo 2 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

III.- Práctica Ilícita:

Violación de convenio colectivo.

El caso de Puerto Rico Telephone vs. Junta de Relaciones del Trabajo 1962 86 DPR 382 a la página 395, establece:

"En Puerto Rico, donde por declaración expresa legislativa los convenios colectivos están revestidos de interés público, el foro adecuado para obtener el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de un convenio colectivo es la Junta Estatal de Relaciones del Trabajo, a través de la declaración como práctica ilícita de la violación de convenios tanto por el patrono como por el empleado."

En Luce & Co. vs. Junta de Relaciones del Trabajo se ratificó aún más la doctrina de que los convenios colectivos obligan a las partes tanto patronos, empleados como a las uniones. (Luce & Co. vs. Junta de Relaciones del Trabajo 1962 86 DPR 425.)

"Aunque el convenio colectivo se utiliza en un campo de actividad gobernado por reglas especiales, distinto de aquellos en que corrientemente se contrata, y que su propósito es también de otra naturaleza, no es por ello menos que un contrato, y por lo tanto, debe regirse por las disposiciones del Código Civil vigente, a menos que por ley se haya dispuesto otra cosa (véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras 83 DPR 258 (1961)). Es por consiguiente, la ley entre las partes; en ausencia de disposiciones especiales en el mismo o de mediar circunstancias que en derecho lo justifiquen, ninguna de las

partes está obligada a negociar con respecto a disposiciones indubitavelmente claros de un convenio; ni puede éste modificarse ni alterarse unilateralmente, ni parte alguna en un convenio está obligada a negociar cambios en su contenido a petición de la otra."

En Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras 1961 83 DPR 258, a la página 265, se dijo lo siguiente:

"El reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes lo que a su vez propicia la paz industrial. Textile Workers Union vs. Lincoln Mills 353 U.S. 448-1 L ed 2d 972, 979 (1957), seguido en General Electric Co. vs. Local 205, United Electrical Radio and Machine Workers of America 353 U.S. 547 -1 L ed 2d 1028 (1957) y en Goodall-Sanford vs. United Textile Workers of America 353 U.S. 550 I L ed. 1031 (1957)."

Concluimos que a base de las admisiones de la querellada y de la prueba ofrecida en evidencia como Exhibits I, II y III de la Junta la querellada Alle Arecibo Corp. violó el convenio colectivo vigente con la querellante y, por lo tanto, incurrió en la práctica ilícita de trabajo conocida como "violación de convenio colectivo".

#### O R D E N

1.- Alle Arecibo Corporation, sus agentes, representantes, sucesores, oficiales y supervisores deberán:

a) Cesar y desistir de violar los términos del convenio colectivo que tienen vigente con la International Ladies Garment Workers Union, Local 601, y cumplir con todas las disposiciones del convenio colectivo así como pagar a la querellante la suma total de \$8,364.34 por concepto de pagos adeudados en violación del convenio colectivo vigente.

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

a) Fijar en sitios conspicuos de su negocio y mantenerlos fijados por un período no menor de 30 días consecutivos desde la fecha en que hayan sido fijados, copia del Aviso que se une.

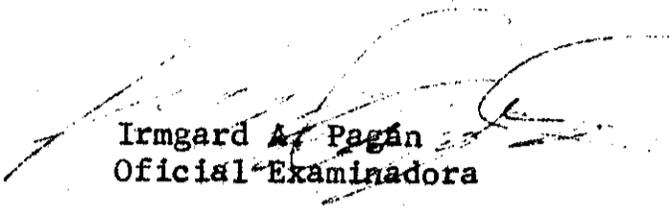
b) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de esta Decisión y Orden las providencias tomadas para cumplir con lo aquí recomendado.

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 y 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 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 desee 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 20 de febrero de 1981.



  
Irmgard A. Pagán  
Oficial Examinadora

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, Alle Arecibo Corporation, nuestros agentes, sucesores, cesionarios y oficiales NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUE:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo con la Unión International Ladies Garment Workers Union, Local 601, especialmente sus Artículos 14, 7 y 11, y cumpliremos con todas sus disposiciones y pagaremos a la Unión la suma total de \$8,364.34 por concepto de pagos adeudados en violación del convenio colectivo vigente.

ALLE ARECIBO CORPORATION, INC.

---

Representante	Título
---------------	--------

Fecha: \_\_\_\_\_

---

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.