

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Querellante)**

v.

**PEPINO HEALTH GROUP
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-1541

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE
SALARIO**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 6 de agosto de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Norman Pietri Castellón, asesor legal y portavoz; y el Sr. Juan Cortés Valle, vicepresidente. En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. José Oliveras González, asesor legal y portavoz.

A las partes así representadas, se le brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. A solicitud de éstas, se concedió un término para la radicación de alegatos escritos. El caso quedó

sometido, para efectos de adjudicación, el 14 de octubre de 2008, fecha en que venció el término concedido. Ambos escritos fueron recibidos dentro del término acordado.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Ábitro determine si el Patrono pagó correctamente la Bonificación del Artículo XX-Salarios del Convenio Colectivo. Si no la pagó, que se determine el remedio apropiado, conforme a derecho, al Convenio y a la prueba.

POR EL PATRONO

Determinar, conforme a derecho y la evidencia presentada, si el Patrono violó el Artículo XX del Convenio Colectivo al pagar fuera de término las cantidades allí dispuestas.

De determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo, que la Honorable Ábitro provea el remedio adecuado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere nuestro Reglamento¹, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo XX o no, al pagar fuera del término establecido la bonificación de ciento setenta y cinco (\$175.00) dólares correspondiente al 15 de octubre de 2007. De resolver que el Patrono incurrió en la violación de dicho Artículo, determinar si procede o no el pago de intereses legales y la

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (Artículo XIII).

doble penalidad, así como cualquier otro remedio que en derecho proceda.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XX

SALARIO

Efectivo el 1ro de mayo de 2006 todos los empleados de las Unidades Apropriadas recibirán un aumento de salario de veinticinco (\$25.00) dólares mensuales. [sic]

Efectivo el 1ro de mayo de 2007 todos los empleados de las Unidades Apropriadas recibirán veinticinco (\$25.00) dólares de aumento salarial mensual. [sic]

Los empleados a tiempo parcial recibirán el aumento de salarios proporcional a las horas trabajadas.

Todos los empleados de las Unidades Apropriadas recibirán una bonificación de ciento setenta y cinco (\$175.00) dólares el 15 de octubre y el 15 de febrero de cada año de Convenio. El patrono tendrá un período máximo de cuarenta y cinco (45) días para emitir el pago. De incumplir con el período de gracia devengará intereses al máximo permitido por la ley.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar, en primera instancia, si el Patrono incurrió en violación del Artículo XX del Convenio Colectivo o no, al pagar fuera del término acordado la bonificación de ciento setenta y cinco (\$175.00) dólares dispuesta en el mismo Artículo.

La Unión alegó que el Patrono había incurrido en violación del Artículo XX, al pagar tardíamente la bonificación allí dispuesta, correspondiente a los años 2007 y 2008.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de mayo de 2005 hasta el 30 de abril de 2008. (Exhibit 1 conjunto)

Sostuvo que el Patrono tenía que pagar la bonificación del 2007, el 15 de octubre, sin embargo, éste hizo el pago de la misma a finales de diciembre de 2007. Así mismo, sostuvo que el pago del 2008, debió efectuarlo el 15 de febrero, sin embargo, éste se efectuó el 9 de mayo de 2008. Finalmente, planteó que la acción del Patrono, además de constituir una clara violación al Convenio Colectivo, era en violación a las disposiciones de las leyes referentes a la materia de salarios; y, en consecuencia, reclamó los intereses legales, la doble penalidad y los honorarios de abogado.

El Patrono, por su parte, admitió haber efectuado el pago de la bonificación dispuesta en el Artículo XX, supra, fuera del término acordado. Atribuyó tal incumplimiento a la situación económica de la empresa. No obstante, expresó que, si bien es cierto que procedía el pago de los intereses, el pago de la doble penalidad no procedía. Sostuvo que de las fuentes de derecho aplicables en este caso, no surgía ningún fundamento legal que sustentara la imposición de dicha penalidad por tratarse de una bonificación.

Constando así las alegaciones de cada parte, nos disponemos a resolver.

El Artículo XX, supra, establece, entre otros aspectos, que todos los empleados de las Unidades Apropriadas recibirán una bonificación de ciento setenta y cinco (\$175.00) dólares el 15 de octubre y el 15 de febrero de cada año de Convenio. Se establece, además, que el Patrono tendrá un período máximo de cuarenta y cinco (45) días para emitir el pago. De incumplir con dicho período de gracia, la suma adeudada devengará intereses al máximo permitido por la ley.

En este caso, fue un hecho incontrovertido que el Patrono pagó la bonificación correspondiente al 15 de octubre de 2007, pasada la fecha que establece el Convenio Colectivo; y en exceso de los cuarenta y cinco (45) días de gracia permitidos. Por tal razón, no amerita mayor análisis ni discusión concluir que el Patrono violó los términos del mencionado Artículo XX, supra. Respecto a la bonificación correspondiente al 15 de febrero de 2008, aún cuando la Unión incluyó la misma durante la vista de arbitraje, lo cierto es que a la fecha en que se radicó la presente querrela en el Foro de Arbitraje (26 de diciembre de 2007), el incumplimiento de pago de esta bonificación no había ocurrido, por lo que la misma no está incluida en esta querrela.

La Unión reclamó, además de los intereses legales, el pago de la doble penalidad dispuesta en la Ley Número 379, y el pago de honorarios de abogado. Sobre este asunto, el Patrono alegó que no procedía el pago de dicha penalidad, ya que no se trataba de un pago de salario por horas trabajadas, sino del pago de una bonificación.

A esos efectos, debemos señalar que la Ley Número 379, Jornada de Trabajo, del 15 de mayo de 1958, según enmendada, define el término “salario” de la siguiente manera: “salario incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria”. Por otra parte, la Ley Número 91, Ley de Contribución Sobre Ingresos, del 29 de junio de 1954, según enmendada, define el término “salarios” de la siguiente manera: “la remuneración de un empleado puede consistir de salarios pagados por un período de nómina ordinario y de salarios suplementarios pagados por el mismo período, por un período diferente o sin consideración a período alguno. El término ‘salarios suplementarios’ se aplica a la **remuneración adicional** que se paga **como**

bonificaciones, comisiones, tiempo extra u otros pagos similares **considerados como salarios**, y por tanto sujetos a retención.” (Énfasis nuestro)

Nótese que, en esencia, el salario es la totalidad de las percepciones económicas que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios; ésto, independientemente, se le llame salario o bonificación.

Por otra parte, respecto a las penalidades legales nuestro más alto Foro, en el caso de *Teófilo Colón Molinari v. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 103 D. P. R. 143 (1974), expresó lo siguiente:

“Las fuentes de la ‘penalidad’ civil en los casos de reclamaciones de salarios son el Art. 13 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 L. P. R. A. sec. 282, y la sec. 30 (a) de la Ley de Salario Mínimo de 1956, 29 L. P. R. A. sec. 246 (b)... El Art. 13, que ha conservado en este particular el mismo texto desde su aprobación, dice que ‘Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en esta Ley para horas regulares y horas extras de trabajo, tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios...’; la sec. 30(a) dispone que ‘Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta ley o en un decreto mandatorio, orden o reglamento de la Junta de Salario Mínimo o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional’... Como podrá verse procede la imposición 1--cuando el patrono satisfaga una compensación menor que la fijada para horas regulares y horas extras de trabajo; y, 2--cuando se le pague el empleado una compensación menor a la prescrita en la Ley de Salario Mínimo, en un decreto mandatorio, en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo...”

Empero, a la luz de los hechos particulares del caso que nos ocupa, sostenemos que no procede la imposición de la doble penalidad. Veamos.

En el caso de autos, no existe controversia respecto a que los empleados de las Unidades Apropriadas recibieron el pago total de la bonificación correspondiente al 15 de octubre de 2007 en una fecha posterior a la establecida en el Convenio Colectivo. Sin embargo, examinados los estatutos antes citados, encontramos que ambas disposiciones legales son específicas en cuanto a penalidades y aplicación se refiere, a saber: cuando el empleado reciba una compensación menor a la fijada por la ley o contrato de trabajo; cuando el trabajador tenga que instar una acción civil en el foro judicial o un foro sustitutivo para cobrar el salario adeudado; y cuando se establezca la existencia de la deuda. Es decir, para que proceda el pago de la penalidad por la compensación dejada de percibir por el empleado, así como las demás sanciones legales, el reclamo de dichas penalidades supone, primeramente, la existencia de una diferencia o pago dejado de compensar al empleado que resulte menor a lo establecido por ley, decreto mandatorio, contrato individual de trabajo o convenio colectivo. En segundo lugar, supone, como requisito indispensable, la radicación, a su debido tiempo, de una acción civil en reclamo de la compensación o diferencia adeudada; y, finalmente, que el foro correspondiente establezca la existencia de la alegada deuda.

Así pues, respecto a la bonificación correspondiente al 15 de octubre de 2007, la Unión alegó que la misma se pagó a finales de diciembre de 2007, mientras que la querrela se radicó en el Foro de Arbitraje el 26 de diciembre de 2007. No obstante, entendemos que la Unión no evidenció que el Patrono pagó la bonificación en una fecha

posterior a la radicación de la querrela en dicho Foro. Sobre este particular, reconocidos tratadistas en el campo del arbitraje obrero patronal han sostenido que meras alegaciones no constituyen prueba³. La Unión tenía que evidenciar la fecha exacta en que se recibió el pago, sin embargo, no lo hizo.

Nótese que, aun cuando el Patrono pagó la bonificación del 15 de octubre de 2007 en una fecha posterior a la establecida en el Convenio Colectivo, la Unión no evidenció que el pago de la misma se hizo en una fecha posterior a la radicación de la querrela en el foro de arbitraje. Ante esta situación, consideramos que al no estar presente la condición de haber tenido la Unión que recurrir al foro sustitutivo del judicial a reclamar el pago de la bonificación dispuesta en el Artículo XX, no se configuró uno de los requisitos esenciales para tener derecho a la imposición de las penalidades reclamadas. No obstante, en cuanto a los intereses legales se refiere, no podemos eximir al Patrono de pagar los mismos, toda vez que dicha imposición surge de la letra del propio Convenio Colectivo.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que el Patrono incurrió en violación del Artículo XX al pagar la bonificación correspondiente al 15 de octubre de 2007 fuera del término acordado. Por tal razón, se ordena el cese y desista de dicha práctica. En cuanto a los remedios solicitados por la Unión, determinamos que no procede la imposición de la doble

³ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, 6th Ed., 2003, page 422.

penalidad ni el pago de honorarios de abogado. Respecto a los intereses legales, se ordena el pago de los mismos al máximo permitido por ley, según lo establece el Artículo XX del Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo de 2009.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de marzo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

SR JUAN CORTÉS VALLE
VICEPRESIDENTE
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542 CAPARRA HEIGHTS STA
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDO JOSE A OLIVERAS GONZALEZ
PO BOX 22792 UPR STATION
SAN JUAN PR 00931

SR JIMMY OLIVERA
PEPINO HEALTH GROUP
PO BOX 1537
SAN SEBASTIÁN PR 00685

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

