

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

J.A. JONES MANAGEMENT SERVICES
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-610

SOBRE: RECLAMACIÓN DE
SALARIOS
SR. LARRY CARVER

ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

- INTRODUCCIÓN -

La vista de arbitraje fue celebrada el 5 de mayo de 2005. Copia del señalamiento para la celebración de la vista, con fecha de 3 de noviembre de 2004, fue enviada a la Sra. María Rivera, Gerente de Recursos Humanos de la Compañía y al Lcdo. José A. Silva Cofresí, del Bufete Fiddler González y Rodríguez, Representante Legal del Patrono, de acuerdo a la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro de 14 de agosto de 2003.

A la vista señalada, no compareció la Compañía, por lo que procedimos a celebrar la misma, de acuerdo a la potestad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interino de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos:

Artículo XI - La vista de arbitraje y facultades del árbitro

...

(i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la

controversia; del Convenio Colectivo y de las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

Artículo XIII – Aplazamientos o suspensiones, incomparencias, tardanzas y desistimientos.

...

(c) Incomparencias – si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada (s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, él árbitro:

1. ...

2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo XI Inciso (i) de este Reglamento;

3. ...

En representación de la Unión, comparecieron, el Lcdo. Jorge Farinacci, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Rafael Montes, Delegado y el Sr. Larry Carver, Querellante.

La sumisión a resolver es la siguiente:

Determinar si la Compañía le pagó correctamente o no las horas extras al Sr. Larry Carver, de conformidad al Convenio Colectivo.

De determinar que no lo hizo, se ordenará el remedio adecuado, incluyendo el pago de la doble penalidad y los horarios de abogado.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE

ARTICULO 31.0 OVERTIME

31.4 The Company will pay double time (2.0) for all hours worked in excess of forty (40) hours in a work week.¹

¹ La disposición contractual es idéntica, tanto en el Convenio Colectivo vigente del 1ro de noviembre de 2000 hasta el 31 de octubre de 2003, como en el vigente de 2003 a 2006.

- OPINIÓN -

El Sr. Larry Carver, Querellante, se desempeñaba como Air Craft Handler o Air Craft Worker en la Compañía J.A. Jones.

El Sr. Carver ha planteado que el tiempo extra que trabajó para la Compañía entre noviembre de 2002 y noviembre de 2003 le fue pagado a tiempo y medio, cuando se le debió de haber pagado a tiempo doble, tal y como lo dispone el Convenio Colectivo.

Para sustentar su posición, la Unión presentó como testigo al Sr. Rafael Montes, Delegado General, quien testificó que, aún cuando el Convenio Colectivo dispone que las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) a la semana, serán pagadas doble, la Compañía pagó al Sr. Carver las horas extras a tiempo y medio.

La Unión también presentó como testigo al Querellante, quien testificó que la Compañía le pagó las horas extras a tiempo y medio y que dicha información surge de los talonarios que le fueron entregados junto a sus cheques, en los que se reflejan las horas extras trabajadas y el tipo de paga por dichas horas.

La Unión presentó en evidencia copia de talonarios que había retenido al Querellante. Este manifestó que había perdido los talonarios del 10 de mayo; 10 y 26 de septiembre; 10 y 24 de octubre y 7 de noviembre de 2003. El resto de los talonarios que comprenden el período de tiempo de noviembre de 2002 a noviembre de 2003 fueron descritos por el Sr. Carver.

Estos talonarios comprenden periodos de paga bisemanales; de los cuales se desprenden las horas regulares trabajadas por el empleado y la cantidad de dinero que corresponde a la paga por hora trabajada, así como las horas de tiempo extra trabajadas

por el empleado y la cantidad de dinero pagada por dichas horas, además de las horas correspondientes a días feriados; días feriados trabajados y días con cargo a la licencia por enfermedad, lo que fuera el caso.

El Querellante señaló que, las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas semanales le fueron pagadas a tiempo y medio. Testificó que lo mismo se desprende de los talonarios cuyas siglas SCH. OT 1.5 se refieren al pago de las horas trabajadas en tiempo extra, pagadas a razón de tiempo y medio (1.5).

El lenguaje acordado en el Artículo 18, Sección 18.1: "Hours of Work" y en el Artículo 31, Sección 31.1: "Overtime", es idéntico tanto en el Convenio Colectivo vigente del 1ro de noviembre de 2000 hasta el 31 de octubre del 2003, como en el Convenio Colectivo vigente del 1ro de noviembre del 2003 hasta el 31 de octubre del 2006.

El Artículo 18 dispone que un día normal de trabajo se considera como ocho (8) horas trabajadas dentro de un período de veinticuatro (24) horas:

18.1 Hours of work for the purpose of computing pay of employees: the normal work day shall be eight (8) hours during a twenty four (24) hour period, beginning with the straight time applicable to the employees with a thirty (30) minute non paid meal/rest period.

La sección 31.4, establece que la Compañía pagará doble, las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en una semana:

31.4 The Company will double time (2.0) for all hours worked in excess of forty (40) hours in a work week.

El Convenio Colectivo es claro al establecer la forma en que se pagarán las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas trabajadas a la semana.

Como todos sabemos, en los casos de reclamaciones, corresponde a la Unión, el peso de la prueba. En el presente caso, la Unión ha probado que el Querellante trabajó tiempo extra, en exceso de cuarenta (40) horas a la semana.

Correspondía al Patrono, controvertir la prueba ofrecida por el empleado, tal y como ha sido dispuesto en el caso *Fernando Sierra Berdecía vs. Eastern Sugar Associates*, 71 DPR 888 (1950).

En el mismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo que:

No hay duda de que en casos de esta naturaleza es al obrero a quien incumbe demostrar mediante preponderancia de prueba, no sólo que realizó labor en exceso de la jornada ordinaria, sino que también el número de horas extras por él trabajadas. Vélez v. Royal Bank, 65 D.P.R. 967, 972. Véase, sin embargo, *Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co.*, 328 U.S. 680, en el cual se dijo a la página 687 que “un empleado que inicia querrela a tenor de lo provisto en la sección 16(b) de la ley, en reclamación de un salario mínimo o de horas extras no satisfechos, así como en reclamación de daños líquidos, está en la obligación de probar que realizó trabajo por el cual no se le ha compensado debidamente. La naturaleza en forma de remedio del estatuto y la gran política pública que el mismo encierra son, sin embargo, contrarias a hacer que esa obligación constituya un obstáculo imposible para el empleado... En tal situación resolvemos que un empleado ha cumplido con el requisito de ley que le impone el peso de la prueba, si demuestra que en realidad ha realizado trabajo por el cual no ha sido debidamente compensado y si aduce suficiente evidencia que demuestra la cuantía y extensión de ese trabajo como inferencia justa y razonable. La obligación de aducir prueba pasa entonces al patrono, quien deberá ofrecer evidencia respecto a la cantidad exacta de trabajo realizado o evidencia que controvierta la razonabilidad de la inferencia que ha de hacerse de la prueba ofrecida por el empleado. Si el patrono deja de ofrecer semejante evidencia los tribunales pueden entonces conceder daños y perjuicios al empleado, aunque el resultado sea tan sólo aproximado. Véase la nota que aparece en 43 Col. L. Rev. 355.

No obstante, la Compañía no compareció a la vista de arbitraje ni se excusó de la misma. Al no presentar ninguna prueba que revirtiera el testimonio de los testigos, ni la prueba presentada por la Unión, emitimos el siguiente:

LAUDO

La Compañía no pagó correctamente las horas extras trabajadas por el Querellante Larry Carver. Se ordena el pago correspondiente a la diferencia entre el tiempo y medio pagado y el doble tiempo que debió de haberse pagado al Querellante por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas semanales, entre los meses de noviembre del 2002 y noviembre de 2003, mas una suma igual a la adeudada, así como un 15% de honorarios de abogado, según lo contemplado en la Ley #379, del 15 de mayo de 1948, según enmendada: Ley de Jornada de Trabajo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de febrero de 2007.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de febrero de 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JOSÉ A. SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR. GARY MONROE
GERENTE GENERAL
J.A. JONES MANAGEMENT
PO BOX 394
CEIBA PR 00735-0394

SR. JAMES OWENS
J.A. JONES MANAGEMENT
PO BOX 394
CEIBA PR 00735-0394

SR. LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR. JOSÉ BUDET
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III