

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

SARTORIUS PUERTO RICO, INC.  
(Compañía)

Y

SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE  
TRABAJADORES  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-06-1386**

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO COLECTIVO  
(Licencia por Paternidad)**

**ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el 27 de marzo de 2006. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación el mismo día.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Sartorius Puerto Rico, en adelante “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Polonio García, Asesor Legal y Portavoz; y el señor Justino Cruz, Gerente de Recursos Humanos.

Por el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Rafael Juarbe, Asesor Legal y Portavoz; el Lcdo. Wendell

Bonilla, Abogado; el señor Roberto Pérez, Delegado General y Testigo; y el señor Reinaldo Colón, Representante.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### Por la Unión

Que la Honorable Árbitro Mariela Chez Vélez determine si el empleado Josué Colón González tiene derecho o no al pago de tres días por licencia por paternidad según el Artículo 21.3 del Convenio Colectivo vigente entre las partes, a base de 10 horas diarias siendo esa la jornada laboral acordada entre las partes.

### Por la Compañía

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono cumplió con las disposiciones de los Artículos 11.1, 11.2, y 21.3 del Convenio Colectivo aplicable entre las partes al compensar al empleado Josué Colón González su licencia por paternidad.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, la evidencia presentada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar si la Compañía cumplió o no con las disposiciones del Convenio Colectivo al compensar al querellante su licencia por paternidad a razón de 8 horas diarias.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO IX - ACUERDO DE SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

**ARTÍCULO V  
DERECHOS DE LA GERENCIA**

- 5.1 Se reconoce que el Patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir la fuerza trabajadora, incluyendo, pero no limitado al derecho de planificar, dirigir y controlar operaciones; contratar, suspender o despedir por justa causa; discontinuar operaciones, transferir de una posición a otra por razones validas; establecer turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; establecer y modificar estándares razonables de tiempo que los empleados deben cumplir; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance y el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipo, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuros; el derecho a establecer y hacer cumplir las reglas de conducta razonables para una operación más eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y a reclutar empleados temporeros para una más eficiente operación de su negocio.

...

**ARTÍCULO XI  
ITINERARIO DE TRABAJO**

- 11.1 El itinerario de trabajo será de cuarenta (40) horas a la semana y ocho (8) horas diarias. No obstante, esto no debe entenderse como que el Patrono garantiza un número de horas de trabajo por día o por semana. Aquellos empleados que tienen que usar mamelucos ("overalls") para realizar su trabajo, tendrán un total de ocho (8) minutos por día concedidos por el Patrono para vestirse.

...

11.2 Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas al día se pagarán a razón de una vez y media ( $1\frac{1}{2}x$ ) el salario regular por hora del empleado y las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en una semana serán pagadas a razón de dos veces ( $2x$ ) el salario regular por hora del empleado.

...

#### **ARTÍCULO XXI LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD**

...

21.3 Los empleados varones cubiertos por este Convenio, podrán disfrutar de tres (3) días laborables con paga por licencia de paternidad a partir del nacimiento del hijo(a).

#### **IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN**

En la presente querrela nos corresponde determinar si la Compañía cumplió o no con el pago de la licencia por paternidad según lo dispone el Convenio Colectivo.

La Unión alegó que la Compañía no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo al concederle el pago de la licencia por paternidad a razón de ocho (8) horas diarias por tres (3) días laborables. Indicó que el querellante trabaja cuatro (4) días a la semana, para un total de diez (10) horas diarias; por lo que, reclama el pago de seis (6) horas por la licencia por paternidad.

La Compañía alegó que otorgó la licencia por paternidad según lo establece el Convenio Colectivo, compensando al empleado al pagarle por tres (3) días laborables a razón de ocho (8) horas diarias.

La interpretación de las cláusulas del Convenio Colectivo se deben hacer como un todo, siempre y cuando no vaya contra la ley, la moral y el orden público. De acuerdo con la jurisprudencia establecida, el Tribunal Supremo ha enfatizado que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley el cual obliga a las partes. Al momento de interpretar el mismo, se debe hacer como un todo y no por partes. **Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Junta del Muelle de Ponce, 122 D. P. R. 318 (1988).**

Ante las alegaciones de ambas partes, entendemos que a la Unión no le asiste la razón. Ciertamente, el Artículo XXI , supra, del Convenio Colectivo establece el pago a los empleados varones de tres días laborables por concepto de licencia por paternidad. Sin embargo, el día laboral se debe considerar como uno de ocho (8) horas, según lo dispone el Artículo XI, supra, el cual contempla que la jornada de trabajo diaria será de ocho (8) horas diarias; por lo que, cualquier trabajo efectuado en exceso del itinerario regular diario de trabajo se considerará como tiempo extra.

Dentro de las prerrogativas gerenciales que tiene la Compañía está el establecer turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la empresa. Así las cosas, la Compañía llegó a unos acuerdos con el querellante en cuanto a su itinerario de trabajo, para trabajar cuarenta horas semanales dividiéndolo de la siguiente manera, cuatro días a la semana en turnos de diez horas cada día. Donde el pago que recibe el empleado por el exceso de las primeras ocho horas es de tiempo y medio, según lo dispone el Convenio Colectivo.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO

La Compañía cumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo al pagarle al querellante su licencia por paternidad a razón de 8 horas diarias. Se desestima la querrela.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 18 de agosto de 2006.

lcm

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 18 de agosto de 2006 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO POLONIO J GARCÍA  
BUFETE JORGE P SALA  
COND SAN VICENTE  
8169 CALLE CONCORDIA STE 102  
PONCE PR 00717-1556

SR JUSTINO CRUZ MARTÍNEZ  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
SARTORIUS INC  
P O BOX 6  
YAUCO PR 00698

SR RAFAEL JUARBE  
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES  
1393 AVE SAN IGNACIO  
URB ALTAMESA  
SAN JUAN PR 00921

LCDO WENDELL BONILLA VÉLEZ  
ASESOR LEGAL  
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES  
1393 AVE SAN IGNACIO  
URB ALTAMESA  
SAN JUAN PR 00921

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III