

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
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**LAS PIEDRAS CONSTRUCTION
CORPORATION**
(Patrono o Compañía)

Y

**SINDICATO DE EQUIPO PESADO,
CONSTRUCCIÓN Y RAMAS ANEXAS
DE PUERTO RICO, INC.**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-1841

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO (ARTÍCULO VII)**

**ÁRBITRO:
LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el miércoles, 13 de septiembre de 2006. El caso quedó sometido el miércoles, 18 de octubre de 2006, luego de vencido el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Sindicato de Empleados Equipo Pesado, Construcción y Ramas Anexas, en lo sucesivo denominada "la Unión": el Lcdo. Luis A. Suárez Zayas, Representante Legal y Portavoz; el Sr. José E. Cátala Arzola, Presidente; y la Sra. Marisela Torres Medina, Administradora del Plan de Bienestar del Sindicato.

Por Las Piedras Construction Corporation en lo sucesivo denominado "el Patrono" o "la Compañía": el Lcdo. Manuel A. Núñez, Representante Legal y Portavoz; y la Sra. Ineabelle Román, Ayudante Especial del Presidente.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contra-interrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a resolverse, ambas nos sometieron sus respectivos Proyectos de Sumisión.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la Compañía violó o no el Artículo VII del Convenio al no aportar al Fondo del Plan de Bienestar del Sindicato la suma de \$130.00, sino solamente \$100.00, para el mes de noviembre de 2005. De la Honorable Ábitro determinar que se violó el Artículo VII del Convenio, ordenará el pago de la suma adeudada, incluyendo una suma igual por concepto de penalidad y honorarios de abogado.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo en el pago de plan médico según establecido en el Convenio Colectivo. De la Honorable Ábitro determinar la existencia de una violación, dictará su laudo conforme a derecho, incluyendo como remedio la devolución del dinero pagado erróneamente al Plan de Bienestar para las primeras tres (3) semanas del Convenio, costas, gastos e imposición de honorarios de abogados.

Considerando el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:¹

Determinar si la Compañía violó o no el Artículo VII, *Plan de Bienestar*, del Convenio Colectivo. De resolver en la afirmativa, que se provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO VII

PLAN DE BIENESTAR

El Patrono se compromete a aportar al Fondo del Plan de Bienestar del Sindicato de Equipo Pesado, la suma de ciento treinta (\$130.00) dólares mensuales, por cada unionado cualificado durante el primer (1er) año; ciento cuarenta (\$140.00) dólares, el segundo (2) año y ciento cincuenta (\$150.00) dólares, el tercer año para cubrir los siguientes beneficios:

1. Plan Médico
2. Seguro de Vida y Muerte Accidental o Desmembramiento
3. Seguro de Cáncer y Enfermedades Perniciosas
4. Seguro Funeral
5. Dietas por Enfermedad o Accidente (No Ocupacional)
6. Fondo de Contingencia

Dichos beneficios incluyen la esposa e hijos menores de diecinueve (19) años y hasta los veinticuatro (24) años si

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** dispone que:

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

son estudiantes diurnos a tiempo completo (12 créditos) en una institución reconocida.

Para tener derecho, el trabajador deberá aparecer en nómina quince (15) veces en cada mes con paga. La aportación a este Fondo deberá ser pagada en o antes del día treinta (30) del mes siguiente. Entendiéndose que cuando el Patrono no mande este dinero, el Sindicato podrá solicitar el mismo a través de los Tribunales.

La Unión conviene en que salvaguardará al Patrono de cualquier reclamación de empleados o de cualquier otra naturaleza que surja de la ejecución o administración del Plan de Bienestar.

IV. HECHOS²

1. El 6 de noviembre de 2005 las partes suscribieron un Convenio Colectivo, el cual entró en vigor en dicha fecha³.
2. Mediante carta del 14 de diciembre de 2005, la Sra. Nereida Rodríguez, anterior Administradora del Plan de Bienestar, informó al Sr. Pedro Feliciano Benítez, Presidente de Las Piedras Construction, Corp., que en el mes de noviembre de 2005 la Compañía aportó al Plan de Bienestar cien dólares (\$100.00) por trabajador cualificado en vez de los ciento treinta dólares (\$130.00) dispuesto en el Convenio Colectivo.⁴
3. El 19 de diciembre de 2005, la Sra. Ineabelle Román, Ayudante Especial del Presidente de la Compañía, respondió que “[s]e aportará \$100.00 por empleado unionado que cualifique para el Plan y no \$130.00. Esto se debe que el Convenio

² Según estipulados por las partes.

³ Exhibit Núm. 1 Conjunto.

⁴ Exhibit Núm. 2 Conjunto.

se firmó el domingo, 6 de noviembre y por tal razón se tiene que eliminar una semana”.⁵

4. La señora Rodríguez, en carta del 20 de diciembre de 2005, rebatió la posición de la Compañía y expresó que “[e]n ninguno de los párrafos que describe el Artículo VII [del Convenio Colectivo] se evidencia que se harán ajustes en la aportación mensual...”⁶
5. En carta del 25 de diciembre de 2005, cursada a la señora Rodríguez, la señora Román acotó “[i]nsisto en que este primer mes de pago al Plan de Bienestar del Sindicato, será por \$100.00 para cada uno de los unionados... Entiendo es justo, el que si el Convenio se firmó en cierta fecha, el beneficio comience en esa misma fecha. Del segundo mes en adelante, todo será normal y se aportarán los \$130.00 de cada uno”.⁷
6. Inconforme con la posición de la Compañía, la Unión radicó el 23 de diciembre de 2005 la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.⁸

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos la Unión arguyó que la Compañía violó el Artículo VII, supra, del Convenio Colectivo. Esto debido a que su aportación al Fondo del Plan de Bienestar, para el mes de noviembre de 2005, fue de cien dólares (\$100.00) por empleado cualificado en lugar de los ciento treinta dólares (\$130.00) dispuestos en el Convenio

⁵ Exhibit Núm. 3 Conjunto.

⁶ Exhibit Núm. 4 Conjunto.

⁷ Exhibit Núm. 5 Conjunto.

⁸ *Solicitud para Designación o Selección de Árbitro*, incluida en el expediente del caso.

Colectivo. Que el lenguaje del Artículo VII, supra, es claro y diáfano al establecer que la Compañía aportaría ciento treinta dólares (\$130.00) mensuales por cada trabajador que apareciera en nómina quince (15) veces en cada mes con paga. Por último, que las partes no negociaron ni acordaron prorratear o ajustar la aportación de la Compañía al Fondo del Plan de Bienestar, para el primer mes de vigencia del Convenio Colectivo, en vista que éste se firmó y entró en vigor el 6 de noviembre de 2005.

En su súplica la Unión solicitó el pago de lo adeudado, por el alegado incumplimiento del Patrono con el Artículo VII, más una cantidad igual por concepto de penalidad y honorarios de abogado. Esta petición se fundamentó en el Artículo 11 (a) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, 29 L.P.R.A. § 250i (a).

La Compañía, por su parte, planteó que en el presente caso aplica la doctrina de enriquecimiento injusto. Esto debido a que la Unión no proveyó los servicios del Plan de Bienestar durante las primeras tres (3) semanas del Convenio Colectivo, pese a que la Compañía efectuó la aportación correspondiente. Como remedio la Compañía solicitó la devolución del dinero pagado erróneamente al Plan de Bienestar, costas, gastos y honorarios de abogados.

Constando así las posiciones de las partes nos disponemos a resolver.

Es altamente conocido en el ámbito arbitral que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes del mismo, siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución. *Herminio Martínez v. A.E.E.*, 133 D.P.R. 986, 995 (1993); *J.R.T. v. Vigilantes*,

Inc., 125 D.P.R. 581, 591 (1990); *A.M.A. v. J.R.T.*, 114 D.P.R. 844, 847 (1983); *Ceferino Pérez v. A.F.F.*, 87 D.P.R. 118, 122 (1963).

Además, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil en lo relativo a la materia de contratos. *Luce & Co. v. J.R.T.*, 86 D.P.R. 425, 433 (1972). A tales efectos, el Artículo 1233 del Código Civil (31 L.P.R.A. § 3471) dispone que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

Asimismo, los tratadistas laborales señalan que cuando las disposiciones del Convenio Colectivo son claras y libre de ambigüedad los árbitros deben atenerse a su sentido literal y no recurrir a reglas de interpretación.⁹

El Artículo VII, Plan de Bienestar, *supra*, dispone que el Patrono se compromete a aportar al Fondo del Plan de Bienestar del Sindicato de Equipo Pesado, durante el primer año del Convenio Colectivo, la cantidad de ciento treinta (\$130.00) dólares mensuales por cada unionado cualificado. Se define unionado cualificado como aquél que aparece en nómina quince (15) veces en cada mes con paga. Además, dispone que la aportación del Patrono deberá ser pagada en o antes del día treinta (30) del siguiente mes.

Entendemos que el referido Artículo es claro y libre de ambigüedad, por lo que nos debemos atener a su sentido literal. Las partes pactaron que la aportación de la Compañía al Fondo del Plan de Bienestar sería mensual. Éstas no acordaron ningún

⁹ Elkouri, Frank, *How Arbitration Works*, 6ta ed., The Bureau of National Affairs, 2003, pág. 434.

pago semanal ni bisemanal. Más aún, el Convenio Colectivo no comprende ninguna cláusula o disposición concernida a prorratear o ajustar la aportación de la Compañía, para el primer mes de vigencia del Convenio Colectivo, en vista que se firmó y entró en vigor el 6 de noviembre de 2005.

A esos efectos, resolvemos que la Compañía estaba compelida a aportar al Fondo del Plan de Bienestar, en el mes de noviembre de 2005 (primer mes de vigencia del Convenio Colectivo), la cantidad de ciento treinta dólares (\$130.00) por empleado cualificado. Por lo que, violó el Artículo VII , supra, del Convenio Colectivo al aportar durante dicho mes la cantidad de cien dólares (\$100.00) por empleado cualificado.

Decidir lo contrario sería modificar el acuerdo entre las partes, fruto de la negociación colectiva y plasmado en el Convenio Colectivo. Máxime, cuando el Artículo XIII, *Quejas y Agravios*, ordena que el Árbitro no podrá alterar ni modificar las disposiciones, artículos y/o cláusulas de este Convenio Colectivo.

En cuanto a la petición de la Unión, de imponer a la Compañía la penalidad fijada en el Artículo 11 (a) de la Ley 180 de 27 de julio de 1998, 29 L.P.R.A. § 250i (a), determinamos que no procede. Dicho Artículo reza como sigue:

Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley 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, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos,

gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

En el presente caso no se da el elemento principal de la aludida disposición, a saber, que el empleado recibiera por su trabajo una compensación inferior. “Por otro lado, conocida es la regla de que las penalidades no se presumen y que la intención de su imposición debe aparecer claramente [Citas Omitidas]”. *Salgado v. Tribunal Superior*, 92 D.P.R. 367, 373 (1965); *Colón Molinary v. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 103 D.P.R. 143, 157 (1974). De las disposiciones del Convenio Colectivo no se desprende claramente la intención de imponer a la Compañía una penalidad por incumplir con la aportación al Fondo del Plan de Bienestar. Además, la Unión no presentó prueba conducente a demostrar la aplicabilidad de dicha penalidad.

Por último, la Compañía planteó que se le debía devolver su aportación al Fondo del Plan de Bienestar, correspondiente al mes de noviembre de 2005, por razón de que en este período la Unión no proveyó los servicios del susodicho Plan. Siendo esto una disputa de la Compañía contra la Unión, ajena y distinta a la querrela del caso de autos, estamos impedidos de atender este planteamiento.

VI. LAUDO

Determinamos que la Compañía violó el Artículo VII, supra, del Convenio Colectivo al aportar al Fondo del Plan de Bienestar del Sindicato, durante el mes de noviembre de 2005, la cantidad de cien dólares (\$100.00) por empleado cualificado, en lugar de los ciento treinta dólares (\$130.00) correspondientes. Se ordena el pago de la

cantidad adeudada por dicho concepto, no más tarde del viernes, 30 de marzo de 2007. Además, se le ordena a la Compañía a que desista de su conducta violatoria al Convenio Colectivo y cumpla con lo acordado en el Artículo aquí en controversia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 22 de febrero de 2007.

LAURA A. MARTINEZ GUZMAN
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 22 de febrero de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE E CATALA
PRESIDENTE
SINDICATO EMPLS EQUIPO PESADO
URB MILAVILLE
95 CALLE HICACO
SAN JUAN PR 00926

SRA INNEABELLE ROMAN
REPRESENTANTE
LAS PIEDRAS CONSTRUCTION
PO BOX 2025
LAS PIEDRAS PR 00771

LCDO MANUEL A. NUÑEZ
PMB 157
1357 AVE ASHFORD STE 2
SAN JUAN PR 00907-1420

LCDO LUIS A SUÁREZ ZAYAS
503 CALLE GOYCO
SAN JUAN PR 00915

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica Sistema de Oficina III