

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

COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO DE AÑASCO
(Compañía o Patrono)

Y

CONFEDERACIÓN LABORISTA
DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO

CASOS NÚM.: A-07-2373,
A-07-2386 y
A-06-3041

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA Y PROCESAL, Y
RECLAMACIÓN POR
REDUCCIÓN DE SUELDO

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 24 de agosto de 2006, en las facilidades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Añasco, en Añasco.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de Añasco, en adelante la Cooperativa o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Yahaira Caso, Oficial de Recursos Humanos, y el Sr. Pablo E. Rosado Mangual, Presidente Ejecutivo y testigo.

La Confederación Laborista de Puerto Rico, en adelante la Confederación, compareció representada por el Lcdo. Rafael Cirino López, Asesor Legal y Portavoz, y los Sres. Román Vélez Mangual, Presidente, y Jaime González, Delegado. La querellante, Sra. Nayda Moreno González, también estuvo presente y testificó.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 23 de octubre de 2006, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Cooperativa propuso la siguiente sumisión:

“Que este honorable árbitro determine, a la luz de la evidencia presentada y el derecho aplicable, si la querrela presentada por la Unión es arbitrable tanto en su modalidad procesal como sustantiva. De serlo, que determine si la Cooperativa de A / C de Añasco violó las disposiciones del convenio colectivo, Artículo XXXIII, Sección 8, Párrafo 2.”

Por otro lado, la Confederación propuso la siguiente sumisión:

“[Determinar si procede] el pago retroactivo a la fecha en que dejó de percibir el incentivo o comisión de acuerdo a lo dispuesto en el [A]rtículo XXXIII [del Convenio Colectivo] y el [A]rtículo 11 de la Ley [Núm.] 180 del 27 de julio de 1998 conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, se determinó que el asunto a resolver es siguiente:

Primero, determine si la querrela es o no arbitrable. De considerar la misma arbitrable, determine si la Cooperativa adeuda o no alguna suma de dinero a la Sra. Nayda Moreno González, por razón de la discontinuación del pago de la comisión fija de \$100.00 por cada cierre consumado. De entender que existe tal deuda, que el árbitro provea el remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 18 de junio de 1999, el Sr. William Méndez, entonces Presidente Ejecutivo de la Cooperativa, comunicó a la señora Moreno

¹ Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) 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.”

González (1) que fue seleccionada para ocupar una plaza de Oficial de Préstamos Hipotecarios, efectivo desde el 28 de junio de 1999, (2) que comenzaría con salario básico de \$1,700.00 mensuales, y (3) que obtendría una comisión fija de \$100.00 por cada cierre que efectuara.

Aparándose en una alegada resolución de la Junta de Directores de la Cooperativa, el señor Rosado Mangual informó a la señora Moreno, mediante carta con fecha del 3 de junio de 2004, que efectivo al recibo de la misma, se suspendería el pago de la comisión de \$100.00 que recibía por cada cierre de préstamo hipotecario.

La señora Moreno solicitó que se le pagaran las comisiones que la Cooperativa había dejado de pagar y que se continuaran pagando las mismas, mediante cartas con fecha del 10 de agosto de 2005, la primera², y el 15 de noviembre de 2005, la segunda, las cuales fueron remitidas al señor Rosado.

El presente caso se inició con la presentación de la correspondiente solicitud de envío de terna para selección de árbitro que hizo la Confederación; la cual fue recibida en el Negociado de Conciliación y Arbitraje³ del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 25 de abril de 2006.

² Copia de la cual fue remitida a la Confederación.

³ En lo sucesivo, NCA.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

La Cooperativa afirma que la querrela no es arbitrable. En lo que atañe a la arbitrabilidad sustantiva, sostiene que la violación del convenio colectivo no motiva la presentación de la querrela toda vez que la querellante no recibía la comisión objeto de controversia en virtud de una disposición del mismo. Asimismo, respecto de la arbitrabilidad procesal, sostiene que el primer intento afirmativo de la querellante de reclamar fue a más de un (1) año de que surgiera “el detonador de su querrela”, y que no se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, previo a acudir al NCA, o dicho de otro modo, que no le dio al Comité de Quejas y Agravios la oportunidad de atender la querrela.

La Unión, por su parte, sostiene que las defensas de arbitrabilidad (procesal y sustantiva) fueron presentadas por primera vez en ocasión de la vista, es decir, tardía o inoportunamente; que ya que el convenio no provee término para la presentación de querrelas, las mismas pueden presentarse en cualquier momento; que la Cooperativa intenta interponer un término para radicar la reclamación que no existe en ninguna parte del convenio colectivo, y que someter una querrela ante el comité de quejas y agravios no es un requisito “sine

qua non” o sin el cual no se pueda proseguir el proceso, pues el Artículo XI del convenio colectivo claramente indica que la querella “podrá apelarse” y bajo ningún concepto dice que “tendrán que apelarse”.

Es preciso recordar que cuando se afirma que la querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

La función de determinar lo que es o no arbitrable es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la [arbitrabilidad](#) o no [arbitrabilidad](#) se decide a favor de la [arbitrabilidad](#). Es decir, que a menos que

las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 438.

El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de [arbitrabilidad](#) cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura. Véase Bird Construction Corp. v. AEE, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers, 475 U.S. 643, 650 (1985).

Bajo un convenio colectivo válido y una cláusula de ajuste de controversias que establece que “[e]l Árbitro tendrá plenos poderes para resolver **cualquier** querrela, reclamación, suspensión o despido que se traiga a su consideración [énfasis suplido]”, y en vista de que las partes se encuentran trabadas en una controversia acerca de si la comisión constituye o no salario, toda vez que el convenio establece claramente que “[l]os salarios devengados por los empleados

se mantendrán vigentes hasta el 30 de junio de 2007”, es inevitable concluir que una controversia, acerca de si la Cooperativa violó o no el convenio colectivo al discontinuar el pago de la comisión de \$100.00 que recibía la querellante por cada cierre de préstamo hipotecario, puede ser resuelta por el árbitro.

Por otro lado, existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y / o si la querella se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 264 (1961)**. Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra, a la página. 265**.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas. Generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. U.G.T., 2002 JTS 60, en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

"When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as non-arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases, which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration 'step'. Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that

the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed..." Énfasis suplido; véase, de Owen Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, 2^{da} ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.

En aquellas situaciones donde el contrato colectivo fija el período de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso. En el caso de epígrafe, está claro que el convenio **no** provee término para la presentación ni para el trámite de las querellas. En ausencia de una disposición expresa del convenio limitando a un número preciso de días dichos términos, el árbitro no puede sino concluir que dichos términos tienen que ser razonables. Sería irrazonable para con la querellante que esos términos sean de sólo unas horas, pero también será irrazonable para con la Cooperativa presumir que dichos términos son de varios meses.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. La doctrina de la incuria trata sobre aspectos extrínsecos y se relaciona con la equidad. Para prevalecer, la parte que

imputa incuria tiene que demostrar una demora inexplicable, inexcusable, perjuicio y daño. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426.

La evidencia admitida y no controvertida sólo establece que la señora Moreno solicitó, por primera vez, mediante carta con fecha del 10 de agosto de 2005, que se le pagaran las comisiones que la Cooperativa había dejado de pagar, efectivo el 7 de junio de 2004, y que se continuaran pagando las mismas. **No hay prueba alguna de daños sufridos por la Cooperativa por razón de la alegada demora en la presentación de la querella.** Asimismo, es preciso destacar que en vista del carácter continuo de la alegada infracción al convenio, toda vez que aún prevalecen las circunstancias que dieron lugar a la presentación de la querella, es inevitable concluir que este defecto procesal tampoco tiene el efecto de evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella.

Hay que destacar que existen situaciones muy particulares que ameritan incluso el que se obvie el término prescrito para el trámite de la querella. Las circunstancias siguientes ejemplifican estas excepciones: que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querella; que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo; que el agravio no hubiera sido conocido, sino hasta una fecha

posterior a su ocurrencia; que la querrela hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo; que el patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, aunque no por ser menos importante, **que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.**

La evidencia admitida y no controvertida también establece que la Confederación obvió someter la querrela para la consideración del Comité de Quejas y Agravios, y acudió directamente ante el NCA, luego que el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa no contestó las cartas que le remitió la señora Moreno solicitando que se le pagaran las comisiones que la Cooperativa había dejado de pagar y que se continuaran pagando las mismas. No cabe duda que la Confederación previó que resultaría inútil cumplir con lo dispuesto en el convenio colectivo acerca de someter la querrela para la consideración del Comité de Quejas y Agravios, en vista de que la determinación de discontinuar el pago de la comisión en cuestión fue de la Junta de Directores de la Cooperativa, los responsables de la administración general de la cooperativa. Frank y Edna A. Elkouri, expresaron lo siguiente acerca de cuándo obviar los pasos del procedimiento de quejas y agravios: “Nor must the grievance procedure be exhausted where to do so would be futile, or a useless and idle

gesture...” Véase How Arbitration Works, 2003, BNA, Washington, DC, página 268.

En fin, está claro que quien **alega** debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Sobre este particular, el Artículo XIV del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“(d) **En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable**, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y **tendrá el peso de la prueba sobre su alegación**. Sin embargo, el árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad. [Énfasis suplido.]”

Como puede verse el peso de probar que la querrela **no** es arbitrable recae sobre la Cooperativa, y en este caso, ésta no cumplió con esta encomienda; en

consecuencia, no procede resolver a favor de la Cooperativa las cuestiones de arbitrabilidad.

Por fuerza de lo que antecede se resuelve que la querrela es arbitrable y, en consecuencia, que procede evaluar los méritos de la misma y emitir un juicio sobre ese particular.

MERITOS

En lo que atañe a los méritos de la reclamación de la querellante, la Confederación sostiene que la misma encuentra apoyo en lo dispuesto en el Convenio Colectivo y el Artículo 11 de la **Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998**, 29 LPRA § 250i, y en la ausencia de una prohibición expresa del pago de comisiones a los oficiales de prestamos, por cada cierre de préstamo hipotecario que estos realicen.

Por otro lado, la Cooperativa sostiene que “analizado el testimonio de todos y cada uno de los testigos presentados surge que a la querellante no se le dejó de pagar su salario como empleada de la Cooperativa... [sino que] lo que la Cooperativa realizó, al percatarse que la compensación como contratista independiente que estaba recibiendo la querellante (comisión por concepto de préstamos hipotecarios) no estaba de conformidad con las disposiciones del

Convenio Colectivo... que es una disposición contraria a derecho⁴, fue eliminar la misma.”

Es preciso aclarar que en una persona no puede darse la dualidad de **empleado y contratista independiente** respecto de un mismo patrono. El término empleado ha sido legalmente definido como toda persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de éste un sueldo, salario, jornal, **comisión**, bono, adehala, o cualquier otra forma de compensación.⁵ Es indispensable, para que una persona ostente la clasificación de empleado, que se haya dado previamente la acción de emplear por parte del patrono, la cual legalmente se define como requerir, solicitar, permitir o consentir en que una persona trabaje.⁶ Por el contrario, la existencia de la relación contratista independiente presupone una situación en que, si bien una persona presta servicios para otra a cambio de algún tipo de remuneración, la persona o entidad que se beneficia de tales servicios no se considera un patrono y sí una parte contratante. El contratista independiente se puede definir como la persona que

⁴ Contraria a la Ley Núm. 255 del 28 de octubre de 2002, según enmendada.

⁵ Véase **Diccionario de Términos Jurídicos**, Ignacio Rivera García, Equity Publishing Corporation, Segunda Edición; el cual fue citado con aprobación en **Legislación Protectora del Trabajo Comentada**, Lcdo. Alberto Acevedo Colom, Ramallo Printing Bros, Quinta Edición Revisada, página 9.

⁶ Ibid.

dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono.⁷

La caracterización o denominación que hagan las partes respecto a la naturaleza de sus relaciones no es decisiva. Hay dos factores que se utilizan por los tribunales para determinar si una persona constituye un empleado o un contratista independiente, a saber: (1) el grado de control que se ejerce sobre la forma en que se realiza el trabajo y / o sobre la forma en que se manufactura el producto o se presta el servicio, y (2) la realidad económica o el nivel de dependencia económica. La relación empleado-patrono conlleva un grado de control extenso por parte del patrono, no solo sobre la forma en que se realiza el trabajo, sino también sobre la forma en que se manufactura el producto y / o se presta el servicio. Asimismo, conlleva un alto grado de dependencia económica de parte del empleado hacia el patrono.

Visto y considerado lo siguiente: (1) que la Cooperativa exigía y aún exige a la querellante que exhiba o despliegue poca o ninguna iniciativa al prestar sus servicios; (2) que la querellante estaba y aún está sujeta a un horario y a otras normas de trabajo, las cuales no podía ni puede variar; (3) que en la relación entre la querellante y la Cooperativa resultaba y aún resulta determinante quién

⁷ Ibid.

presta los servicios, y la querellante no podía ni puede delegar la prestación de servicios en otra persona; (4) que el nombre que se le dé a la remuneración que recibe una persona por sus servicios prestados, así como la base sobre la cual se paga la misma son inmateriales; (5) que la querellante prestaba y aún presta sus servicios en las facilidades de la Cooperativa, con equipo y materiales de ésta; (6) que el salario conlleva una forma periódica de pago, o al menos una expectativa real de ésta; y (7) que la querellante demostró tener un alto grado de dependencia económica de la Cooperativa; **el árbitro no puede concluir sino que la relación entre la querellante y la Cooperativa era y sigue siendo la de empleado-patrono.**

Asimismo, es preciso advertir que el pago de la **penalidad civil**, así como el de los **honorarios de abogado**, por estar ordenado por la ley es imperativo y una consecuencia inevitable en caso de demora, intencional o no, en el pago de salario. La misma política pública que prohíbe la renuncia de estos derechos exige que se tomen medidas para reparar el daño ocasionado al trabajador por no haber recibido el pago a tiempo o, dicho de otro modo, por la retención injustificada de la cantidad adeudada.

La fuente de la penalidad civil en los casos de **reclamación de pago de salario** es el Artículo 11 de la **Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998**, 29 LPRA § 250i. El mismo dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“(a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en este capítulo 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.”

Asimismo, acerca de los honorarios de abogado, es preciso destacar que existe la Ley Núm. 402 del 12 de mayo de 1950, según enmendada, 32 LPRA §§ 3114-3117, también conocida como la Ley para Regular la Concesión de Honorarios de Abogado en los casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra sus Patronos. La misma dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo

y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos. Cuando se dicte sentencia a favor del patrono querellado no se condenará al trabajador o empleado querellante al pago de honorarios de abogado; Disponiéndose, que para los efectos de las secs. 3114 a 3117 de este título la palabra "patrono" incluirá a las autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y /o sus representantes." Véase el Artículo 2, 32 LPRA § 3115.

Para que proceda la imposición del pago de honorarios de abogado se requiere que: (1) el empleado haga una reclamación a su patrono; (2) la reclamación surja al amparo de la legislación laboral; (3) el empleador sea un patrono bajo la ley, y (4) se conceda la reclamación. **Ortiz y otros v. Municipio de Lajas**, 153 D.P.R. - (2001); 2001 JTS 51.

A tenor con lo anterior, la imposición de los daños líquidos por concepto de penalidad, los intereses al tipo legal⁸ y los honorarios de abogado es un mandato de ley revestido de política pública y debe estar presente en toda adjudicación **favorable** de una reclamación de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio.

⁸ Nuestro Tribunal Supremo también ha reconocido a los árbitros la facultad para imponer el pago de intereses al tipo legal. Véase **Colón Molinary vs. AAA**, 103 DPR 143, 159 (1974).

Aclarados estos puntos, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

La Sección 1 del Artículo XXVI del convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente, en su parte pertinente: “Los salarios devengados por los empleados se mantendrán vigentes hasta el 30 de junio de 2007.”

El lenguaje de la disposición contractual citada parece claro; no obstante, debemos recordar la expresión del ex Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry Yunque, en **Junta de Relaciones del Trabajo vs. National Parking Co.**, 112 DPR 162, 166 (1982), a saber: “La libertad de interpretación del árbitro dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio. Una cláusula cuyo lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas.”

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito de que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá

atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

La interpretación de los contratos y demás actos jurídicos, aunque haya de partir de la expresión contenida en las palabras pronunciadas o escritas, no puede detenerse en el sentido riguroso o gramatical de las mismas, y ha de indagar fundamentalmente la intención de las partes y el espíritu y finalidad que hayan presidido el negocio, infiriéndose de las circunstancias concurrentes y de la total conducta de los interesados. Véase Cooperativa La Sagrada Familia v. Castillo, 107 D.P.R. 405 (1978).

Es preciso advertir que es un principio cardinal de hermenéutica el que a las palabras y al lenguaje de un contrato debe dársele la interpretación que valida el propósito que tuvieron las partes que otorgaron el mismo. El Artículo 1236 de nuestro Código Civil establece que “[s]i alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.” Véase 31 LPRA § 3474. Es preciso recordar que si una disposición contractual es susceptible de dos interpretaciones -una razonable y legal, y otra irrazonable e ilegal- la primera debe ser escogida, porque se presume que la intención de las partes no fue negociar una disposición irrazonable, ilegal o inefectiva. Si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un

resultado ilógico, absurdo y / o discordante, está admitido que esa sea la interpretación que prevalezca. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 205, y Rutledge v. Gill, 78 D.P.R. 698 (1955).

El **salario o remuneración**, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Es una contraprestación en dinero y adicional en especie valuables en dinero que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo⁹. El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

En la antigüedad, la remuneración podía ser pagada con sal (de donde proviene la palabra *salario*). Se suele usar la palabra **sueldo**, término del que a su

⁹ Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

vez procede la soldada, para referirse al salario pagado en forma mensual. En algunos rubros el período suele ser diario o quincenal, y en ese caso a la remuneración de ese período se le llama **jornal**.

El término **salario** bajo las disposiciones del Artículo 4 de la Ley de Salario Mínimo incluye sueldo, jornal y **toda clase de compensación, estipendio o remuneración por los servicios prestados**, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos.

Está claro que el termino salarios según utilizado en el Convenio Colectivo debe dársele ese sentido amplio al que se ha hecho referencia; es decir, **compensación, estipendio o remuneración por los servicios prestados** y, en consecuencia, la comisión en cuestión debe ser considerada salario.

Adviértase que la comisión en cuestión no participa de características de la propina; la cual, sin duda, no forma parte del salario regular devengado por los empleados (véase Op. Sec. Just. Núm. 5 de 2000). La comisión objeto de la presente controversia **se derivaba de cargos fijos establecidos por el patrono y cobrados por éste, y si este dinero se compartía con los empleados, el mismo debía pasar a formar parte del salario regular** (véase Op. Sec. Jus. Núm. 5 de 2000). Para que una remuneración pueda ser considerada como propina, y como

tal quede excluida del salario regular, es necesario que provenga enteramente de la generosidad del cliente, aunque no es necesario que este último la entregue personalmente al empleado en dinero en efectivo o cheque (véase Op. Sec. Jus. Núm. 5 de 2000).

Resulta inmaterial si la Cooperativa derivaba o no ganancia del cobro de dichos cargos y / o si ahora está impedida de cobrar los mismos a sus clientes. El salario conlleva una forma periódica de pago o al menos una expectativa real de ésta, así como una expectativa de que el mismo no se verá reducido, todo lo cual demuestra el alto grado de dependencia económica que tiene el trabajador de su patrono. La querellante esperaba y aún espera recibir la compensación estipulada por sus servicios prestados en la forma de salario, y el único, sino el mayor, riesgo que estaba y aún está dispuesta a encarar la querellante es el de no recibir compensación si no realiza el trabajo. Si realiza el trabajo espera y debe recibir la compensación estipulada.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Cooperativa abusó de sus poderes o prerrogativas, esto es, actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente

al discontinuar el pago de la comisión a la querellante; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querella es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que la Cooperativa infringió la disposición contractual sobre **salarios** del convenio colectivo aplicable al discontinuar el pago de la comisión a la querellante. Se ordena a la Cooperativa pagar a la querellante la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional; asimismo, se le ordena pagar los intereses al tipo legal anual sobre el monto de las cantidades adeudadas, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda, y los honorarios de abogados del procedimiento.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de diciembre de 2006.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 14 de diciembre de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO REINALDO L MALDONADO
COLOM FAGUNDO & ASOCIADOS
PO BOX 192231
SAN JUAN PR 00919-2231

LCDO RAFAEL CIRINO LÓPEZ
30 CALLE PALMA REAL
URB MIRADERO GARDENS
MAYAGÜEZ PR 00682

SR. ROMÁN VELEZ MANGUAL
PRESIDENTE
CONF. LABORISTA DE PR
225 AVE. GONZALEZ CLEMENTE
MAYAGUEZ PR 00680

SR. PABLO ROSADO MANGUAL
PRESIDENTE EJECUTIVO
COOP. A/C DE AÑASCO
PO BOX 489
AÑASCO PR 00610

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
Secretaria