

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

**SUIZA DAIRY CORPORATION**  
**(Patrono o Compañía)**

**Y**

**UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES**  
**INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES**  
**ELÉCTRICAS**  
**(Unión o UITICE)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-10-2751\*1**

**SOBRE : ARBITRABILIDAD**  
**SUSTANTIVA**

**CASO NÚM: A-08-2062**

**SOBRE : RECLAMACIÓN DE**  
**SALARIOS**

**ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 7 de octubre de 2009. La misma quedó sometida para su análisis y adjudicación el 4 de diciembre del mismo año.

Por la **Suiza Dairy Corporation**, en adelante “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Ernesto Polo, asesor legal y portavoz; y Mayda Cabán Rodríguez, representante y testigo.

Por la **Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (U.I.T.I.C.E)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Rafael Buscaglia, asesor legal y portavoz; Isabel Bordallo, oficial y testigo; Máximo Vidal, delegado y testigo; y Roberto Román, querellante y testigo.

---

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

## SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión.

### **Proyecto de Sumisión de la Compañía**

Que la honorable árbitro determine conforme a derecho que la Unión no tiene derecho a reclamar salarios bases por no estar dicha materia pactada en el convenio y por no haber sido negociado por las partes. Que la honorable árbitro sostenga que la querrela no es arbitrable sustantivamente y que la acción tomada por el patrono constituye un derecho de administración.

Que la honorable árbitro determine que el patrono no violó el Convenio Colectivo y que cualquier remedio solicitado por la parte querellante constituye una enmienda al convenio al solicitar remedios al amparo de derechos no reconocidos en el convenio colectivo.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Que el Árbitro determine si el reclamante tiene derecho a recibir un ajuste salarial de conformidad con la política y el uso y costumbre establecido de reconocer el principio de igual paga por igual trabajo.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>2</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en el caso es el siguiente:

---

<sup>2</sup> Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De decidir en la afirmativa, determinar si la Compañía ha violado o no el Convenio Colectivo entre las partes, al no concederle el ajuste salarial que solicitó el Querellante. De determinar que no hubo violación del Convenio Colectivo, que se declare sin lugar el reclamo de la Unión. De decidir en contrario, que se provea el remedio adecuado.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### Convenio Colectivo<sup>3</sup>

#### ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

**Sección 1.-** Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar su negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo, a manera de ejemplo, pero no limitándose a esta enumeración, el derecho a: planificar, dirigir y controlar su operación; emplear, cesantear por economía, establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; introducir mejoras o innovaciones en sus facilidades y operaciones, determinar el alcance, clases de equipo, productos y operaciones presentes o futuras de la Compañía.

**Sección 2.-** La Compañía retiene su derecho de administrar sus negocios de la manera más eficiente de acuerdo a su criterio, que permita obtener el patrocinio de sus clientes y clientes potenciales.

**Sección 3.-** La Compañía acuerda no ejercer ninguna de sus prerrogativas gerenciales en violación a la[s] disposiciones del presente Convenio y cualquier cambio en las operaciones que afecte a los empleados se le notificará al representante de la Unión.

---

<sup>3</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 30 de agosto de 2007 hasta el 30 de noviembre de 2009. Exhibit I Conjunto.

## ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Toda queja o agravio relacionada con la interpretación a las cláusulas de este Convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio, o que afecte las relaciones entre la Unión y la Compañía, y solamente durante la vigencia del mismo, deberá ser resuelta de la siguiente manera:

...

### RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Roberto Román, querellante, trabaja en calidad de técnico de refrigeración para Suiza Dairy, desde marzo de 2007.
2. Cuando comenzó a trabajar para la Compañía devengaba un salario de \$8.50 la hora. En la actualidad su salario es de \$9.35 la hora, en virtud de los aumentos concedidos por disposición del Convenio Colectivo.
3. El Querellante posee licencia para ejercer como Técnico de Refrigeración, es miembro del Colegio de Técnicos de Refrigeración y Aire Acondicionado y posee una certificación como "Technician TYPE UNIVERSAL" aprobada por la EPA<sup>4</sup>.
4. El Querellante no tenía experiencia en sistemas de amoniaco antes de que comenzara a laborar para la Compañía.
5. El Querellante fue entrenado en su puesto de técnico de refrigeración de Suiza Dairy, por su compañero Luis Ortiz, técnico de refrigeración, quien en aquel entonces contaba con diecisiete (17) años de experiencia en ese campo.

---

<sup>4</sup> Exhíbit II de la Unión.

6. Posterior al reclutamiento del Querellante, para octubre de 2007, la Compañía contrató a los sres. Gilberto Ortiz e Ismael Rodríguez para sendos puestos de técnico de refrigeración.
7. Dichos empleados tienen un salario de \$15.30 la hora<sup>5</sup>.
8. Los empleados Luis Ortiz, Gilberto Ortiz e Ismael Rodríguez tienen el código 1690 como su "job code", mientras que el Querellante tiene el código 1937<sup>6</sup>.
9. El Convenio Colectivo no contiene una cláusula de escala salarial, ni existe al momento algún plan de escala salarial acordado entre las partes.

#### ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó, en primera instancia, que la querrela era arbitrable sustantivamente porque era uso y costumbre de la Compañía, en el ejercicio de igual paga por igual trabajo, equiparar los salarios de los empleados de mayor antigüedad al de los nuevos, si el de los últimos era mayor. Que aunque los salarios básicos no fueron negociados, y que dado a ello es que no figuran en el Convenio Colectivo, el uso y costumbre y las prácticas pasadas, tuvo como resultado que dicho asunto pasara a formar parte del mencionado Convenio Colectivo.

Por otro lado, alegó que conforme a las prácticas pasadas de la Compañía, al Querellante se le debió equiparar su sueldo de \$9.35 la hora al de los dos empleados reclutados con fecha posterior a él, que es de \$15.30 la hora.

---

<sup>5</sup> Exhíbit III de la Unión.

<sup>6</sup> Exhíbit III de la Unión.

Por su parte, la Compañía alegó que el caso no era arbitrable sustantivamente porque no hay disposición alguna en el Convenio Colectivo aplicable a la controversia que nos ocupa. Además, adujo que al no haber una disposición de salarios base en el Convenio Colectivo, actuó amparado en su derecho de administración. Alegó que, a tenor, no violó disposición contractual alguna, en cuanto a la paga de salarios del Querellante, por lo cual, no hay remedio posible que concederle a éste.

### **SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

Nos corresponde dirimir, en primera instancia, si la controversia planteada en el caso ante nuestra consideración es arbitrable sustantivamente o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien someter en apoyo a sus contenciones.

La Compañía argumentó que toda vez que no hay una cláusula negociada y/o pactada en el Convenio Colectivo, que establezca salarios bases por puesto, el caso no era arbitrable sustantivamente. Además, según enuncia su proyecto de sumisión, adujo que la acción tomada constituye un ejercicio de su derecho de administración. En cuanto a la prueba testifical que presentó para sostener su posición, la Gerente de Recursos Humanos, Mayra Cabán expresó que el Convenio Colectivo no establece una escala salarial, una descripción de puesto, o salarios base aplicables a los puestos, por lo que la Compañía realizó las ofertas salariales que entendió prudentes a los distintos candidatos a empleo.

La Unión, por su parte, arguyó que el hecho de que no se hayan negociado los salarios básicos por puesto, no quiere decir que se renuncia a la práctica pasada y uso y costumbre de la Compañía de equiparar los salarios. A modo de sustentar dicha alegación, presentó el testimonio de Máximo Vidal, delegado general de la UITICE. Éste, en síntesis, declaró que la Compañía, por uso y costumbre, equipara el salario del último empleado que entró al de los demás. Expresó que nunca un empleado nuevo gana más que uno de mayor antigüedad en la clasificación.

El Artículo VIII del Convenio Colectivo, supra, en su introducción dispone que:

**Toda queja o agravio relacionada con la interpretación a las cláusulas de este Convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio, o que afecte las relaciones entre la Unión y la Compañía, y solamente durante la vigencia del mismo, deberá ser resuelta de la siguiente manera: ... (Énfasis nuestro.)**

Entendemos que, ciertamente, la controversia en sus méritos surge de la interpretación que, respectivamente, las partes le dan al Artículo IV del Convenio Colectivo, supra, Derechos de Gerencia. La Compañía, por su parte, entiende que dicha cláusula le permite realizar las ofertas salariales que entienda procedentes a los candidatos de empleo, por no haber otra en el Convenio Colectivo que le limite esa facultad. Entretanto, la Unión entiende que las prácticas pasadas y el uso y costumbre de la Compañía han enmendado el Convenio en cuanto a ese particular,

por su alegada tendencia a equiparar salarios para que un empleado de más antigüedad no gane menos que uno recién reclutado.

El prestigioso tratadista Demetrio Fernández Quiñones, en su obra **El Arbitraje Obrero-Patronal**<sup>7</sup>, plantea:

A falta de una expresión clara y terminante contenida en la cláusula de arbitraje de que determinada materia está excluida del procedimiento de arbitraje, es ineludible concluir que la controversia debe ser remitida al árbitro para su decisión.

...

Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del arbitraje, la presunción es en favor de que la cuestión es arbitrable.

De igual forma, la normativa vigente en nuestro estado de derecho establece:

While no party can be compelled to submit to arbitration a matter that was not agreed to, the burden of proof for a party arguing nonarbitrability is extremely great. An order to arbitrate a particular grievance should not be denied unless it may be said with *positive assurance* that the arbitration clause is not susceptible to an interpretation that covers the asserted dispute. Doubts should be resolved in favor of coverage.<sup>8</sup> (Énfasis en el original)

Por los fundamentos antes esbozados, entendemos que la controversia es arbitrable sustantivamente. Pasamos entonces a analizar los méritos de la controversia.

---

<sup>7</sup> Editorial Forum, Primera Edición, 2000, págs. 434 y 438.

<sup>8</sup> Grossman Mark, The Question of Arbitrability, ILR Press 1984, pág.7.



### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De la prueba testifical presentada por ambas partes surgió con meridiana claridad que no existe una cláusula en el Convenio Colectivo que establezca una escala salarial por puestos, que parta de unos salarios base, ni una descripción de los mismos. Surgió además que las ofertas salariales que realiza el Patrono, las hace amparándose en sus prerrogativas de administración, toda vez que no existe otra cláusula en el Convenio Colectivo que les limite en ese renglón.

La Unión, mediante prueba testifical, trató de sostener su teoría de que el Patrono por uso y costumbre, a la luz de sus prácticas pasadas, equiparaba los salarios de manera que, si el último que reclutaron gana más, se le iguala el salario a los de más antigüedad en su clasificación. A esos efectos, presentaron una estipulación y acuerdo que aplica a los choferes del Departamento de Nevera y Suiza Foods<sup>9</sup>. Sin embargo, de una lectura al documento podemos notar que dicha estipulación claramente establece que su fin fue atemperar los salarios de los choferes a los cambios que habían surgido para el 2007 en la Ley de Salario Mínimo Federal. Además, el documento expresa que éste ajuste salarial tendría el efecto de atraer y retener a candidatos de empleo para la mencionada clasificación. Somos de la opinión que esas expresiones no demuestran que la motivación de las partes que suscriben la estipulación haya sido equiparar los salarios de los recién reclutados con los de más antigüedad que ganaran menos. Con la mencionada evidencia

---

<sup>9</sup> Exhíbit I de la Unión.

documental, la Unión no probó su alegación de que el Patrono tuviera como uso y costumbre dicha práctica.

El resto de la evidencia presentada por la Unión, no logró sostener su alegación de que el uso y costumbre o las prácticas pasadas de la Compañía habían tenido el efecto de enmendar el Convenio Colectivo, en cuanto a equiparar salarios. Esta doctrina del arbitraje obrero patronal, requiere evidencia inequívoca de que las partes han actuado y aceptado ese curso de conducta por un período de tiempo extenso. Sobre el particular nos dicen Elkouri & Elkouri:

While, to be sure, parties to a contract may modify it by a later *agreement*, the existence of which is to be deduced from their course of conduct, the conduct relied upon to show such modification must be unequivocal and the terms of modification must be definite, certain and intentional.

To similar effect, another arbitrator noted that where contract language is clear, the existence of a [binding] past practice may be established where it is shown to be understood and accepted way of doing things over an extended period of time. Mutuality of the parties must be shown. ... Other arbitrators have required convincing proof that the practice reflected mutual agreement to amend the contract.<sup>10</sup>

Entendemos que la Unión no cumplió con los criterios antes citados, necesarios para probar que una práctica pasada entre las partes tuvo la capacidad de enmendar el Convenio Colectivo. Reiteramos, que al no haber una cláusula en el Convenio Colectivo entre las partes que limite el derecho gerencial de la Compañía a

---

<sup>10</sup> How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 200, pág. 629.

establecer los salarios que ofrece a sus aspirantes a empleo, ésta actuó dentro de las prerrogativas que el propio Convenio le provee.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

### LAUDO

La querrela es Arbitrable Sustantivamente. La Compañía no violó el Convenio Colectivo entre las partes, al no concederle el ajuste salarial que solicitó el Querellante. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 17 de mayo de 2010.

---

**SRA. RUTH COUTO MARRERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 17 de mayo de 2010 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SRA NAYDA CABÁN RODRÍGUEZ**  
**REPRESENTANTE SUIZA DAIRY**  
**SUIZA DAIRY CORP**  
**PO BOX 363207**  
**SAN JUAN PR 00936-3207**

**LCDO ERNESTO POLO MELÉNDEZ**  
**ASESOR LEGAL SUIZA DIARY**  
**PO BOX 195055**  
**SAN JUAN PR 00919-5055**

SRA ISABEL BORDALLO  
OFICIAL UITICE  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970

LCDO RAFAEL BUSGALIA GUILLERMETY  
ASESOR LEGAL UITICE  
CALLE DAISY CC-15  
BORINQUEN GARDENS  
RÍO PIEDRAS PR 00926

---

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III