

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

PEPSI COLA MANUFACTURING
INTERNATIONAL LIMITED
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO

CASO: A-11-1273

SOBRE: RECLAMACIÓN DEL
SR. HUMBERTO MATOS

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el miércoles, 19 de febrero de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Pepsi Cola Manufacturing International, Limited, en adelante Pepsi Cola o la Compañía, compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Lourdes G. Aguirrechu Salom, y la gerente de recursos humanos, Sra. Milagros Pérez.

La Unión de Tronquistas, en adelante la Unión, fue relevada de representar al querellante, Sr. Humberto Matos Estrella, que compareció acompañado de un asesor legal y portavoz privado, el Lcdo. Manuel E. Grant Groennou.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el miércoles,

11 de junio de 2014, cuando expiró la extensión en el plazo concedido al querellante para presentar su alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una tuvo la oportunidad de identificar la controversia y el remedio, hacer constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

Pepsi Cola propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no la Sección 2 del Artículo 43 del Convenio Colectivo cuando no se le pagó al querellante Humberto Matos el bono por la firma del Convenio Colectivo el 22 de julio de 2010 ya que desde el 8 de abril de 2008 el querellante estaba incapacitado para trabajar por la Administración del Seguro Social. De determinarse que la Compañía violó el Convenio Colectivo, el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.”

La Unión no propuso sumisión alguna. 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 Humanos^{4/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Compañía infringió la Sección 2 del Artículo XLIII del convenio colectivo aplicable al no pagar al querellante el bono por la firma del convenio. De determinar que ocurrió tal infracción, proveer un remedio adecuado.

^{4/} 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El señor Matos fue empleado de Pepsi Cola y miembro de la Unión. Pepsi Cola no le pagó al señor Matos el bono por firmar el convenio colectivo, e inconforme con la determinación de la Compañía, la Unión, en representación del señor Matos, presentó la correspondiente querrela; la cual siguió el trámite ordinario antes de arribar al Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH).

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para la designación o selección de árbitro.

Antes de entrar a considerar los méritos de la querrela, la Compañía suscitó una cuestión de arbitrabilidad, y se les concedió a las partes igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de su respectiva alegación. El árbitro de epígrafe emitió un laudo en el que resolvió dicha cuestión a favor de la Unión.

Antes de que las partes fueran citadas, para presentar la evidencia en torno a los méritos, el querellante relevó a la Unión de representarlo y contrató al Lcdo. Manuel E. Grant Groennou.

El querellante trabajó para la Compañía como Operador de Montacarga desde el año 2005. Mediante un comunicado con fecha del 8 de marzo de 2010, la

Administración de Seguro Social le notificó al señor Matos Estrella que era acreedor a recibir los beneficios por incapacidad a partir de octubre de 2008. El querellante, que estuvo en descanso por orden del Dr. Félix A. Rodríguez del Río, desde el 5 de marzo hasta el 30 de abril de 2010, notificó a la Compañía de dicha determinación de la Administración del Seguro Social el propio 30 de abril.

Las partes firmaron el convenio colectivo aplicable el 22 de julio de 2010, y en el mismo se dispone, entre otras cosas, que "estará en vigor por el término de tres años contados del día 1 de marzo de 2010 al día 28 de febrero de 2013".

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Pepsi Cola sostiene que no se le pagó el bono al querellante, Sr. Humberto Matos Estrella, porque cuando se firmó el convenio colectivo aplicable, el 22 de julio de 2010, él ya no estaba cubierto por dicho convenio porque había dejado de trabajar en Pepsi Cola y estaba recibiendo los beneficios por incapacidad de la Administración del Seguro Social.

En el convenio colectivo aplicable se establece que "los empleados cubiertos por este Convenio al firmarse éste... recibirán una cantidad global de \$2,100.00 luego de firmarse el convenio", y que el mismo "estará en vigor por el término de tres años contados del día 1 de marzo de 2010 al día 28 de febrero de 2013 [véase el Artículo XLVII]".

Debe quedar claro que la retroactividad acordada significa que sólo las personas que son empleados de Pepsi Cola, miembros de la unidad apropiada cubiertos por el

convenio colectivo al 22 de julio de 2010, tendrán derecho al bono de firma en cuestión. No significa, como pretende la unión, que la retroactividad beneficia a aquellos que dejaron de ser empleados de Pepsi Cola previo a la firma del convenio colectivo aplicable. Para tener derecho a la retroactividad negociada, la persona tenía que haber sido empleado de la Compañía y miembro de la unión al 22 de julio de 2010.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.* A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).* Por otro lado, los términos ambiguos requieren

una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

El proceso interpretativo tiene el efecto de imprimirle sentido y significado a tales expresiones y disposiciones contractuales ambiguas. La función principal del árbitro, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales es solucionar las disputas sobre los derechos de las partes, sin apartarse de la esencia del convenio colectivo; es decir, teniendo presente el lenguaje y la intención de las partes. Existen unas máximas o principios que es preciso recordar, a saber: (1) que la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada o sostenida por otras disposiciones contractuales, y (2) que si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo o discordante, esa será la interpretación preferida.

No puede sostenerse la interpretación de la Unión porque no hay indicio de que Pepsi Cola tenía la intención de pagar el bono en cuestión a aquellas personas que no eran empleados al momento de la firma del convenio colectivo. Es preciso recordar que la obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pueda haber creado una promesa o conducta, y en ausencia de una promesa de parte de Pepsi Cola de efectuar el pago del bono en cuestión, en las circunstancias del presente caso, no se configura la existencia de una obligación contractual en ese sentido.

No puede sostenerse la interpretación de una cláusula contractual sin base alguna en los términos del contrato. Si se adoptara la interpretación de la Unión, se le

LAUDOS
CASO A-11-1273

estaría adicionando al convenio colectivo algo que no contiene; en consecuencia, se emite la siguiente DECISIÓN:

Pepsi Cola no abusó de sus poderes o prerrogativas; esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al negarse a efectuar el pago del bono en cuestión al querellante; en consecuencia, se desestima la querella y se decreta el cierre con perjuicio y archivo del expediente correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de junio de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 18 de junio de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MILAGROS PÉREZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
PEPSI COLA
PO BOX 1558
CIDRA PR 00739


SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LAUDOS
CASO A-11-1273

LCDA LOURDES G AGUIRRECHU SALOM
RIVERA TULLLA & FERRER
50 CALLE QUISQUEYA 3ER PISO
SAN JUAN PR 00917-1212

LCDO MANUEL GRANT GROENNOU
158 SUR LUIS MUÑOZ RIVERA
CAYEY PR 00736

SR HUMBERTO MATOS ESTRELLA
URB JARDINES NEREIDAS
10 CALLE IRMA
CIDRA PR 00739


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III