

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PR 00919-5540

BORINQUEN BISCUIT CORP.  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-1646

SOBRE: Salario  
Sr. Alexis Figueroa

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la querrela de autos se citó para verse en sus méritos en las oficinas de Borinquen Biscuit Corp., en Yauco, Puerto Rico, el 1 de junio de 2012. Ese mismo día, las partes acordaron y así solicitaron someter su evidencia documental y argumentos mediante alegatos escritos; los cuales quedaron sometidos para efectos de adjudicación el 28 de septiembre 2012.

Por Borinquen Biscuit Corp., en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Rafael A. Marzán, asesor legal y portavoz; y el señor Hircio Mattei, Director de Recursos Humanos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", compareció: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz.

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

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### Por el Patrono:

La cuestión a resolver gira en torno a la interpretación del Artículo XIII del Convenio Colectivo en lo que concierne al salario a devengar por una persona contratada por Borinquen Biscuit Corp., luego de haber entrado en vigor el Convenio Colectivo.

### Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine de acuerdo a la prueba documental sometida y admitida si el Patrono violó o no el Artículo XIII del Convenio Colectivo (Jornales) porque este devenga salario de empleado temporero siendo este un empleado regular y permanente. De determinar que si provea el remedio adecuado incluyendo el pago de los haberes dejados de devengar, incluyendo los diferenciales en cuanto a las vacaciones, licencia de enfermedad y Bono de Navidad, si alguno; así como las penalidades de ley, y el pago de intereses desde el 23 de mayo de 2009; intereses y el pago de honorarios de abogado.

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

### SUMISIÓN

Determinar si la Compañía violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo o no. De determinar que se violó, que se provea el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### <sup>1</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

**ARTÍCULO XIII  
JORNALES**

- A. 1. Los jornales mínimos para los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo que estuvieren en la nómina de la Compañía, son los siguientes:

CLASIFICACIÓN DE TRABAJO	TIPO POR HORA
Mecánico Tornero	\$10.50
Mecánico Soldador	\$9.73
Técnico Electricista	\$12.40
Mecánicos	\$9.30
Choferes	\$8.55
Arteseros	\$8.25
Pesador de Materiales	\$8.10
Hornero	\$8.10
Todo los demás trabajadores	\$8.05

2. Si el jornal mínimo aplicable a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo fuere aumentado por disposición de legislación federal o estatal creando así un diferencial de menos de cinco (5) centavos entre el nuevo jornal mínimo de ley el jornal por hora aplicable especificado en esta Cláusula "A" de este Artículo para la clasificación denominada "todos los demás empleados", la Compañía aumentará el jornal aplicable a dicha clasificación, de manera que todos los empleados en dicha clasificación devengarán un jornal de cinco (5) centavos la hora sobre el jornal mínimo. En la misma fecha, la Compañía aumentará los jornales de los empleados en todas las otras clasificaciones por la cantidad que fuere necesario para mantener los diferenciales numéricos provistos en esta Cláusula "A".
- B. Los jornales o tipo de paga por hora que devengarán los empleados que sean contratados después del día del otorgamiento del Convenio Colectivo serán de conformidad con las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, según la misma sea enmendada de tiempo en tiempo.

**IV. PRUEBA DOCUMENTAL:****A. Prueba Documental Conjunta:**

Exhibit 1 - Convenio Colectivo entre la Unión y la Compañía con un término de vigencia del 1 de abril de 2007 al 31 de marzo de 2011, firmado el 13 de mayo de 2008.

**B. Prueba Documental del Patrono:**

Exhibit 1 - Notificación al señor Alexis Feliciano de permanencia y fecha de antigüedad, de fecha de 25 de mayo de 2009.

**C. Prueba Documental Unión:**

Exhibit 1 - Copia de las tarjetas de asistencia de Alexis Feliciano desde el 23 de mayo de 2009 al presente.

**V. HECHOS PERTINENTES**

1. El querellante, Alexis Feliciano fue reclutado por la Compañía para comenzar a trabajar el 24 de febrero de 2009, en calidad de empleado probatorio por un periodo de 90 días.
2. El 25 de mayo de 2009, mediante comunicación escrita<sup>2</sup>, la Compañía le informó al querellante su permanencia y le notificó que su fecha de antigüedad se retrotrajo a la fecha en que fue contratado. En dicha carta se le indicó que el salario a devengar sería de \$6.55 por hora.
3. Para el 1 de agosto de 2009, el querellante comenzó a devengar \$7.25 por hora, según lo estableció la Ley de Salario Mínimo Federal.

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 de la Compañía.

#### IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la Compañía violó el Convenio Colectivo o no en su Artículo XIII, supra.

La Unión alegó, que la Compañía violó el Convenio Colectivo en su Artículo XIII, inciso A.1, supra, debido a que dicho artículo establece los jornales mínimos por clasificación, así como por tipo por hora; siendo el correspondiente al querellante, como empleado regular, el tipo mínimo de \$8.05 por hora.

La Compañía sostuvo, que la posición de la Unión es errónea en derecho. Indicó, que a tenor con el Artículo XIII, inciso B, supra, se establece una excepción a lo dispuesto en el Artículo XIII, inciso A. De este modo, la situación del unionado no está dentro de los parámetros de lo dispuesto en el inciso A del mencionado artículo, habida cuenta que éste último fue contratado con posterioridad a la aprobación del Convenio Colectivo.

Luego de haber evaluado la evidencia documental presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

El propósito del Convenio Colectivo consiste en plasmar los acuerdos logrados por las partes, luego de éstos haber sostenido una negociación. Más aún, se ha reconocido jurisprudencialmente que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes; por tal razón debe cumplirse con estricta rigurosidad. Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, 2007 J. T. S. 40; Vélez Miranda v. Servicios Legales de

P. R. Inc., 144 D. P. R. 673 (1998). Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de los Muelles de Ponce, 122 D. P. R. 844 (1983). Siendo éste la herramienta reconocida y utilizada por los empleados unionados y los patronos para resolver sus discrepancias, éstos deben ceñirse a los acuerdos alcanzados.

En el caso de autos, la disposición contractual no da margen a interpretaciones cuando las partes negociaron, acordaron y establecieron en el Convenio Colectivo en su Artículo XIII, inciso B, supra, sobre Jornales, que los jornales o tipo de paga por hora que devengarán los empleados que sean contratados después del día del otorgamiento del Convenio Colectivo serán de conformidad con las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, según la misma sea enmendada de tiempo en tiempo. La evidencia presentada demostró claramente que el querellante comenzó a trabajar para la Compañía el 24 de febrero de 2009; veintidós meses después de haber entrado en vigor el Convenio Colectivo. Al amparo de lo antes mencionado, el salario a devengar del querellante no dependía de la aprobación de su periodo probatorio, sino de si era empleado de la Compañía a la fecha de la aprobación del Convenio Colectivo o si fue contratado con posterioridad a ella. Ante un lenguaje tan claro, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471.

Luego de haber esbozado los fundamentos antes mencionados y al amparo de un lenguaje de Convenio Colectivo claro, consideramos que la Compañía actuó conforme lo establece el Convenio Colectivo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

#### VI. LAUDO

Determinamos que la Compañía no violó el Convenio Colectivo en su Artículo XIII, supra.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de febrero de 2013.

  
MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

drc

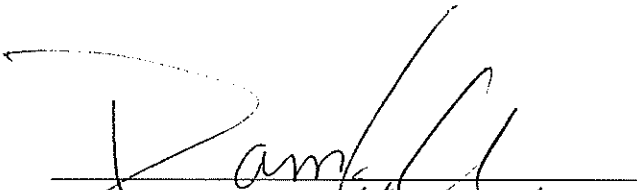
**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 13 de febrero de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO RAFAEL A. MARZÁN ROBLES  
PO BOX 363688  
SAN JUAN PR 00936-3688

SR HIRCIO R MATTEI  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
BORINQUEN BISCUIT CORP  
PO BOX 1607  
YAUCO PR 00698-1607

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS  
DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III