

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 481 UFCW
(Querellante)**

v.

**CENTURY PACKING CORP.
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO: A-26-197

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE
VIOLACIÓN AL ARTÍCULO XII DEL
CONVENIO COLECTIVO, PAGO DE
LICENCIA POR ENFERMEDAD Y
VACACIONES SR. ÁNGEL GÓMEZ Y
SR. JUAN BENÍTEZ**

**ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe estaba citada para el miércoles, 18 de febrero de 2026, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. No obstante, el martes, 10 de febrero de 2026, la Lcda. Yolanda Da Silveira Neves, Representante Legal del Patrono, se comunicó con el árbitro, vía correo electrónico. En dicha comunicación nos indicó que, luego de conversar con el Lcdo. Ricardo Goytía Díaz, Representante Legal de la Unión, estuvieron de acuerdo en someter la controversia mediante la presentación de memorandos de derecho debido a que se trata de una controversia de interpretación del Convenio Colectivo y no existe controversia sobre los hechos del caso. A tales efectos, se les concedió a las partes hasta el jueves, 16 de abril de 2026, para someter una

estipulación de hechos. El 16 de abril de 2026, las partes sometieron las estipulaciones de hechos requeridas. Ese mismo día se le concedió a las partes hasta el lunes, 18 de mayo de 2026, para someter sendos memorandos de derecho. El lunes, 18 de mayo de 2026, ambas partes sometieron sus respectivos alegatos y memorandos de derecho en apoyo a sus respectivas contenciones, por lo cual estamos en posición de resolver.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado. Dichos proyectos se presentan conforme fueron redactados por los referidos representantes legales:

POR EL PATRONO:

"Que el Honorable Arbitro determine si el Patrono violó el Convenio Colectivo al pagarle a Ángel Gómez y Juan Benítez (querellantes) las ausencias por vacaciones o enfermedad de estos en el periodo de junio y julio 2025 al tipo de salario que devengaban estos empleados al momento de la acumulación. Del honorable arbitro determinar que Century no violó el Convenio Colectivo al pagarle dichas ausencias a los querellantes al base del tipo de salario devengado por estos al momento de la acumulación, solicitamos que se desestime la querella con perjuicio y emita cualquier otro derecho que proceda a favor del Patrono. Pero de determinar que bajo el Convenio Colectivo el Patrono debió pagarle a uno o ambos de los querellantes la licencia por enfermedad y vacaciones utilizada por estos en los meses de junio y julio de 2025 al tipo de salario base devengado al momento del disfrute, que ordene el pago de la diferencia en el tipo de salario pagado a estos".

POR LA UNIÓN:

"Que el Honorable Árbitro determine si el Patrono violó el Convenio Colectivo y el derecho aplicable al pagar las

licencias por vacaciones y enfermedad de los empleados Ángel Gómez Andino y Juan Benítez González utilizando el salario devengado al momento de la acumulación, en lugar del salario vigente al momento de su disfrute. De determinarse que el Patrono incurrió en violación, se solicita que se ordene el pago de todas las diferencias salariales adeudadas; se ordene la aplicación correcta del método de pago conforme al derecho aplicable tomando en consideración que el silencio del Convenio Colectivo no constituye autorización para la práctica patronal ni limita la aplicación de la legislación laboral vigente y se conceda cualquier otro remedio que en derecho proceda, incluyendo remedios prospectivos."

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo al pagarle a Ángel Gómez Andino y Juan Benítez González (querellantes) las ausencias por vacaciones y enfermedad durante el periodo de junio y julio de 2025 al tipo de salario que devengaban estos empleados al momento de la acumulación y no al tipo de salario devengado al momento de pagarse dichas licencias. De determinar que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al pagar las licencias por vacaciones y enfermedad a base del tipo de salario devengado al momento de la acumulación, este Árbitro desestimaré la querella. De, determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo, este podrá ordenar que se pague la diferencia de la licencia por vacaciones y enfermedad a base del salario

¹ Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

devengado por los empleados al momento de pagarse dichas licencias, junto con cualquier otro remedio aplicable.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XI

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

1....

2. De las partes no llegar a un acuerdo satisfactorio dentro de diez (10) días calendarios después de la primera (1ra.) reunión entre el PATRONO y la UNIÓN, el asunto será sometido a arbitraje final y obligatorio.

3. Dentro de los diez (10) días siguientes cualesquiera de las partes solicitarán una terna de árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Las partes escogerán el árbitro entre la terna provista por el NCA.

4. La decisión del Árbitro será final y obligatoria entre las partes.

5. El árbitro no tendrá autoridad para cambiar, modificar, omitir o ignorar ninguno de los términos de este Convenio. Tampoco podrá añadir, restar o modificar ninguna disposición del Convenio.

6...

7....

ARTÍCULO XVIII**LICENCIA DE VACACIONES**

1....

2....

3....

4. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el PATRONO le hará efectivo el total de lo hasta entonces acumulado por concepto de vacaciones.

5...

ARTÍCULO XIX**LICENCIA POR ENFERMEDAD**

...

...

...

En o antes del 15 de diciembre de cada año del Convenio Colectivo el PATRONO le liquidará al empleado el exceso de licencia por enfermedad acumulada sobre cinco (5) días al 1 de diciembre de dicho año.

ARTÍCULO XXVII**SALARIOS****Sección 1: Empleados activos a la firma del Convenio Colectivo**

Todos los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo continuarán devengando los salarios por hora que devengaban a la fecha de la firma de este Convenio, salvo a lo que se dispone más adelante en esta sección.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTO

Exhibit 1: Convenio Colectivo entre Century Packing, Corp. y la Federación Central de Trabajadores con vigencia de 1 de abril de 2025 al 31 de marzo de 2028.

Exhibit 2: Convenio Colectivo entre Century Packing, Corp. y la Federación Central de Trabajadores con vigencia de 1 de abril de 2020 al 30 de marzo de 2025.

Exhibit 3: Carta enviada por la presidenta de la Unión al Patrono con fecha de 3 de enero de 2025, notificando la intención de la Unión de negociar un nuevo Convenio Colectivo.

Exhibit 4-A: Correo electrónico enviado por el Patrono a la Unión el 9 de enero de 2025, sobre la solicitud de la Unión de negociar un nuevo Convenio Colectivo.

Exhibit 4-B: Carta enviada por el Patrono a la Unión el 9 de enero de 2025, sobre la petición de negociar un nuevo Convenio Colectivo.

Exhibit 5: Carta de la Unión al Patrono con fecha de 21 de enero de 2025, indicando fechas disponibles para comenzar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, la composición del Comité Negociador de la Unión y la propuesta de Reglas de Negociación.

Exhibit 6: Correo electrónico enviado por el Patrono a la Unión el 24 de enero de 2025, confirmado la fecha de 29 de enero de 2025, como primera fecha para comenzar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

Exhibit 8: Propuesta de enmiendas al Convenio Colectivo enviados por la Unión al patrono el 5 de mayo de 2025.

Exhibit 9: Artículo de Licencia por Enfermedad acordado por la Unión y el Patrono el 10 de marzo de 2025.

Exhibit 10: Artículo de Licencia por Vacaciones acordado por la Unión y el Patrono el 28 de marzo de 2025.

Exhibit 12: Solicitud de licencia por vacaciones presentada por el Sr. Ángel Gómez (querellante), el 9 de junio de 2025.

Exhibit 13: "Payroll Register Report" del Sr. Ángel Gómez de 31 de marzo de 2025 a 25 de enero de 2026.

Exhibit 14-A: Formulario de Movimiento de Personal, en el cual se le sube el salario al Sr. Ángel Gómez Andino a \$10.50,

por hora, el 8 de julio de 2024, por motivo del aumento al Salario Mínimo Estatal.

Exhibit 14-B: Formulario de Movimiento de Personal, en el cual se le sube el salario al Sr. Ángel Gómez Andino a \$10.80, por hora, efectivo el 1 de abril de 2025.

Exhibit 14-C: Formulario de Movimiento de Personal, en el cual se le sube el salario al Sr. Ángel Gómez Andino a \$11.00, por hora, efectivo el 1 de julio de 2025.

Exhibit 15: Carta de renuncia del Sr. Ángel Gómez Andino, con fecha de efectividad de 7 de enero de 2026.

Exhibit 16: Solicitud de licencia de enfermedad del Sr. Juan A. Benítez (querellante) con fecha de 9 de junio de 2025.

Exhibit 17: "Payroll Register Report" del Sr. Juan A. Benítez de 31 de marzo de 2025 a 25 de enero de 2026.

Exhibit 18-A: Formulario de Movimiento de Personal, en el cual se le sube el salario al Sr. Juan Benítez González a \$10.75, por hora, el 8 de julio de 2024, por motivo del aumento al Salario Mínimo Estatal.

Exhibit 18-B: Formulario de Movimiento de Personal, en el cual se le sube el salario al Sr. Ángel Gómez Andino a \$11.15, por hora, efectivo el 1 de abril de 2025.

Exhibit 19: "Payroll Register Report" del Sr. Ángel Gómez de 29 de marzo de 2020 a 23 de marzo de 2025.

Exhibit 20: "Payroll Register Report" del Sr. Juan Benítez González de 29 de marzo de 2020 a 23 de marzo de 2025.

Exhibit 21: Correo electrónico del Patrono con fecha de 15 de julio de 2025, contestando el agravio sobre licencia por vacaciones y enfermedad presentado por la Unión.

Exhibit 22: Cata de posición del Patrono con fecha de 18 de agosto de 2025, contestando el agravio sobre licencia por vacaciones y enfermedad presentado por la Unión.

Exhibit 23: Carta de la Unión al Patrono, respondiendo a la comunicación de 18 de agosto de 2025.

Exhibit 24: Copia de la solicitud de Designación o Selección de Árbitro sometida por la Unión el 27 de agosto de 2025.

B. PATRONO

Exhibit 1: Carta de renuncia del Sr. Juan A. Benítez González, con fecha de 1 de mayo de 2025.

V. HECHOS ESTIPULADOS POR LA UNIÓN Y EL PATRONO

(Se transcribieron tal cual fueron acordados por los representantes legales de cada parte)

1. Century Packing Corp., se dedica a la manufactura y empaque de embutidos y productos relacionados en su planta manufacturera y empacadora localizada en Las Piedras Industrial Park, Montones Ward, Carr. 9939, calle A, lote 2 en la municipalidad de Las Piedras, Puerto Rico. (**Exhibits 1 y2 Conjunto**).
2. La Federación Central de Trabajadores UFCW-Local 481 representa a todos los empleados que trabajan en la planta manufacturera y empacadora del Patrono en Las Piedras Industrial Park, Montones Ward, Carr. 9939, calle A, lote 2 en la municipalidad de Las Piedras, Puerto Rico. Excluyendo a los siguientes empleados: los empleados de oficina, ingenieros, empleados temporeros, vendedores ocasionales, técnicos y empleados de mantenimiento, vendedores o cualquier otro empleado con poderes para emplear, despedir, suspender o disciplinar, o en cualquier otra forma afectar el estatus de empleo conforme lo determina la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. (**Exhibits 1 y 2 Conjuntos**).
3. Century y la FCT suscribieron un Convenio Colectivo el 12 de noviembre de 2020 con vigencia desde el 1 de abril de 2020 hasta el 30 de marzo de 2025, en adelante Convenio Colectivo 2020-2025 (**Exhibit 2 Conjunto**).
4. El Artículo XX de Licencia de Vacaciones bajo el Convenio Colectivo 2020-2025, les otorgaba a los empleados la licencia de vacaciones.
5. El Artículo XX de Licencia por Vacaciones bajo el Convenio Colectivo 2020-2025, no disponía nada sobre el tipo de salario base a ser utilizado por el Patrono para el pago de la licencia de vacaciones a los empleados de la Unidad (**Exhibit 2 Conjunto**).
6. El Artículo XXI titulado "Licencia de Enfermedad" del Convenio Colectivo 2020-2025 les otorgaba la licencia por enfermedad a los empleados de la unidad apropiada: (**Exhibit 2 Conjunto**).
7. El Art. XXI de Licencia de enfermedad bajo el Convenio Colectivo 2020-2025 no disponía nada sobre el tipo de salario base a ser utilizado por el Patrono para el pago de la licencia de enfermedad a los empleados de la Unidad (**Exhibit 2 Conjunto**).

8. Mediante carta fechada el 3 de enero de 2025 la Unión le notificó al Patrono su intención de renegociar los términos y condiciones de empleo de los miembros de la unidad contratante representada por la Unión (**Exhibit 3 Conjunto**).
9. El 9 de enero de 2025 Century le contestó a la Unión la notificación sobre su intención de renegociar los términos y condiciones del Convenio Colectivo 2020-2025 aplicable a los empleados de la unidad mediante carta fechada esa misma fecha (**Exhibit 4 Conjunto**).
10. El Comité de negociación de la Unión para el convenio colectivo vigente estuvo compuesto por el delegado Ángel Gómez Andino y el subdelegado Juan A. Benítez González junto a la Sra. Luisa Acevedo y la Sra. Irba M. Batista Cruz (**Exhibit 5 Conjunto**).
11. La primera reunión de negociación entre las partes para negociar el Convenio Colectivo vigente se llevó a cabo el 30 de enero de 2025 (**Exhibit 6 Conjunto**).
12. El 5 de febrero de 2025, la Unión le envió a Century la propuesta de las enmiendas al Convenio colectivo 2020-2025 como parte de la negociación del Convenio colectivo vigente (**Exhibit 7 y 8 Conjunto**).
13. La Unión hace constar que, durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo vigente, su única propuesta de enmienda al Artículo XX de Licencia de Vacaciones del Convenio Colectivo 2020-2025 se limitó exclusivamente a revisar y ampliar la **tabla de acumulación de días de vacaciones conforme a los años de servicio del empleado**, según surge del Exhibit 8 Conjunto. En específico, la Unión propuso que los empleados cubiertos por el Convenio acumularan licencia de vacaciones de la siguiente manera: quince (15) días laborables para empleados con cero (0) a cinco (5) años de servicio; dieciséis (16) días para aquellos con seis (6) a diez (10) años; diecisiete (17) días para empleados con once (11) a quince (15) años; y dieciocho (18) días para empleados con más de quince (15) años de servicio.
14. La Unión hace constar que, durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo vigente, **no propuso enmienda alguna al Artículo XXI de Licencia de Enfermedad del Convenio Colectivo 2020-2025**, según surge del Exhibit 8 Conjunto. En particular, la Unión no presentó propuestas relacionadas con el método de cómputo del salario aplicable al pago de dicha licencia, ni discutió o consintió práctica alguna referente al pago de dicha licencia, ni discutió o consintió práctica alguna referente al salario base utilizado por el Patrono para compensar los días de licencia por enfermedad o vacaciones de los empleados cubiertos por la unidad apropiada.

15. El 10 de marzo de 2025 como parte de la negociación del Convenio colectivo vigente las partes acordaron los términos del Artículo de Licencia por Enfermedad sin cambio alguno al Artículo XXI de Licencia de Enfermedad del Convenio Colectivo 2020-2025 (**Exhibit 9 Conjunto**).
16. El 28 de marzo de 2025 las partes acordaron los términos del Artículo de Licencia de Vacaciones como parte de la negociación del Convenio Colectivo vigente (**Exhibit 10 Conjunto**).
17. El 7 de mayo de 2025 las partes ratificaron los artículos negociados, excepto Salarios y Duración del Convenio, firmado el Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de abril de 2025. Ya que las partes acordaron que únicamente continuarían negociando de buena fe un posible sistema de compensación y los salarios anuales del Artículo XXVII de Salarios, con la posibilidad de extender la duración del Convenio Colectivo según acordado en el Artículo XXX duración del Convenio (**Exhibit 11 Conjunto**).
18. Por lo que desde el 1 de abril de 2025 las disposiciones acordadas por las partes sobre la Licencia de Vacaciones de los empleados de la unidad son los incluidos en el Artículo XX de Licencia de Vacaciones que lee como sigue: (**Exhibit 1 Conjunto**)
 1. Los empleados cubiertos por este Convenio acumularán horas o días de licencia de vacaciones conforme a sus años de empleo por, cada mes en que haya trabajado por lo menos cien (100) horas según la siguiente tabla:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Día Laborable de Vacaciones</u>
0-4	1.25 día (15 días anuales)
5-10	1.33 día (16 días anuales)
11 o más	1.42 día (17 días anuales)

2. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento del PATRONO.
3. Se podrá fraccionar la licencia de vacaciones durante el año hasta cinco (5) días de vacaciones acumuladas, sujeto a las siguientes condiciones:

- (a) Que el empleado solicite la vacación, y el PATRONO la autorice, previo a la fecha del disfrute;
 - (b) Que el empleado tenga la vacación acumulada y disponible.
 - (c) Que no haya más de un empleado a la vez en vacación fragmentada;
 - (d) Que el empleado no se ausente el día laborable antes y el día laborable siguiente a la vacación fragmentada;
 - (e) Que el empleado no se encuentre en descanso por el Fondo del Seguro del Estado al momento del disfrute;
 - (f) Que no haya una emergencia operacional o necesidad de negocio que impida concederla; y
 - (g) Que el fragmento no exceda de cinco (5) días.
4. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el PATRONO le hará efectivo el total de lo hasta entonces acumulado por concepto de vacaciones.
5. Cuando cualquiera de los días feriados incluidos en este convenio ocurra durante el periodo de vacaciones de un empleado, el empleado a su voluntad extenderá sus vacaciones por el mismo número de días feriados que ocurran durante el periodo de vacaciones, y recibirá paga por dichos días feriados.
19. El Art. XX de Licencia de Vacaciones del Convenio Colectivo vigente no establece el tipo de salario a ser utilizado por el Patrono para el pago de la licencia por vacaciones a los empleados de la unidad apropiada (**Exhibit 1 Conjunto**).
20. Desde el 1 de abril de 2025 las disposiciones acordadas por las partes sobre la Licencia de Enfermedad de los empleados de la unidad son los siguientes incluidos en el Artículo XXI de Licencia de Enfermedad: (**Exhibit 1 Conjunto**):

*"Todo empleado cubierto por este convenio tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón **uno y un sexto (1 1/6)** día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor.*

El empleado deberá notificar al PATRONO el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia para poder tener derecho a esta licencia. En caso de que un empleado esté ausente por enfermedad por más de dos (2) días deberá someter al PATRONO u certificado médico acreditativo de su enfermedad para tener derecho a esta licencia.

En o antes del 15 de diciembre de cada año del Convenio el PATRONO le liquidará al empleado el exceso de licencia por enfermedad acumulada sobre cinco (5) días al 1 de diciembre de dicho año".

21. El Art. XXI de Licencia de Enfermedad del Convenio Colectivo vigente no establece el tipo de salario a ser utilizado por el Patrono para el pago de la licencia por enfermedad a los empleados de la unidad apropiada. (**Exhibit 1 Conjunto**).
22. En el Artículo XXIX Acuerdo Total vigente desde el 1 de abril de 2025 del Convenio Colectivo vigente las partes acordaron lo siguiente: (**Exhibit 1 Conjunto**)

"Las partes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de las partes tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

Las partes reconocen asimismo que este convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que partir de la fecha de vigencia serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes.

Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado, excepto mediante estipulación debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio cualquier y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio".

23. El Sr. Ángel Gómez Andino, delegado y miembro del comité de negociación del Convenio Colectivo vigente se ausentó por licencia de vacaciones el 4 de junio de 2025 (**Exhibit 12 Conjunto**).
24. Century le pagó a Ángel Gómez Andino las 8 horas correspondientes a la licencia de vacaciones del 4 de junio de 2025 al salario base de \$10.50 por hora devengado por éste al momento de su acumulación (**Exhibit 13 Conjunto**).

25. A partir del 1 de julio de 2024 Century le otorgó los siguientes aumentos de salario al salario base del querellante Ángel Gómez Andino, ya sea al amparo del Convenio Colectivo vigente o por aumento al salario mínimo por la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico: **(Exhibit 14 Conjunto)**

Salario Base anterior	Salario Base por Aumento	Efectividad
\$9.50 por hora	\$10.50 por hora	1/julio/2024
\$10.50 por hora	\$10.80 por hora	1/abril/2025
\$10.80 por hora	\$11.00 por hora	1/julio/2025

26. El 7 de enero de 2026 el querellante Ángel Gómez Andino renunció a su empleo. **(Exhibit 15 Conjunto)**.

27. El Sr. Juan Benítez González subdelegado y miembro del comité de negociación del Convenio Colectivo vigente se ausentó por licencia de enfermedad el 6 de junio de 2025. **(Exhibit 16 Conjunto)**.

28. Century le pagó a Juan Benítez las 8 horas correspondientes a la licencia por enfermedad del 6 de junio de 2025, al salario base de \$10.75 por hora que era el salario base devengado por éste al momento de su acumulación **(Exhibit 17 Conjunto)**.

29. A partir del 1 de julio de 2024 Century le otorgó los siguientes aumentos de salario al salario base del querellante Juan Benítez González, ya sea al amparo del Convenio Colectivo vigente o por el aumento al salario mínimo por la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico: **(Exhibit 18 Conjunto)**

Salario Base Anterior	Salario Base por Aumento	Efectividad
\$9.75 por hora	\$10.75 por hora	1/julio/2024
\$10.75 por hora	\$11.15 por hora	1/abril/2025

30. El 15 de julio de 2025 la Sra. Luisa Acevedo presentó un Agravio objetando el pago de la licencia por vacaciones y enfermedad a Juan Benítez González y Ángel Gómez Andino por las ausencias de estos en junio de 2025. **(Exhibit 20 Conjunto)**.

31. Luego de varias extensiones acordadas por las partes, el 18 de agosto de 2025 Century contestó el Agravio presentado por la Unión la diferencia en el pago de

la licencia por vacaciones y enfermedad a Ángel Gómez y a Juan Benítez en junio de 2025. Sosteniendo que no procedía el mismo (**Exhibit 20 Conjunto**).

32. El 22 de agosto de 2025 la Unión le cursó una carta al Patrono sosteniendo que procedía su reclamación sobre el pago a Ángel Gómez y Juan Benítez a base de la Ley 180 (**Exhibit 21 Conjunto**).

33. Por no llegarse a un acuerdo en el Paso 1 del Procedimiento de quejas, Agravios y arbitraje del Art. XI del Convenio Colectivo vigente, el 27 de agosto de 2025, la Unión presentó Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el NCA (Solicitud NCA) (**Exhibit 24 Conjunto**).

34. En la Solicitud NCA la Unión alega que la controversia de este caso:

- a. Afecta a 2 empleados.
- b. Constituye una Reclamación sobre el Art. XII Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje y/o cualquier otro artículo del Convenio Colectivo que aplique:
- c. Los reclamantes son: Ángel Gómez Andino y Juan Benítez González.
- d. Describiendo la controversia entre las partes de la siguiente manera:
 - i. Alegación de la Unión: No está de acuerdo con la interpretación del patrono sobre la controversia del pago de licencia de vacaciones o enfermedad al momento del disfrute
 - ii. Alegación del Patrono: Patrono insiste en calcular el pago de vacaciones y enfermedad a base del salario al momento en que se acumulan.

35. Aunque en la Solicitud NCA la Unión menciona que la controversia trata sobre el Art. XII, el mismo se refiere al Art. XI del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo vigente. Ya que el Art. XII se refiere a *Antigüedad* y no tiene inherencia a la presente controversia.

36. Este es el único caso ante el NCA por el tipo de pago de la licencia por vacaciones y enfermedad de los empleados de la Unidad bajo el presente convenio y el convenio 2020-2025.

37. El Art. XI de Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo vigente dispone lo siguiente:

1. *Cualquier disputa o cuestión de interpretación que surja bajo los términos de este convenio será resuelta hasta donde sea posible entre las personas. Todas las disputas o cuestiones de interpretación serán sometidas por escrito por el delegado de la UNIÓN en la Planta a un representante autorizado y al PATRONO dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que haya surgido.*
2. *De las partes no llegar a un acuerdo satisfactorio dentro de diez (10) días calendarios después de la primera reunión entre el PATRONO y la UNIÓN, el asunto será sometido a arbitraje final y obligatorio.*
3. *Dentro de los diez (10) días siguientes cualesquiera de las partes solicitarán una terna de árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Las partes escogerán el árbitro entre la terna provista por el NCA.*
4. *La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes.*
5. *El árbitro no tendrá autoridad para cambiar, modificar, omitir o ignorar ninguno de los términos de este Convenio. Tampoco podrá añadir, restar o modificar ninguna disposición del Convenio.*
6. *Si un empleado ha sido suspendido y luego se le encuentra inocente de la falta que se le acusa, se repondrá y se pagarán los salarios atrasados total o parcialmente si el árbitro entendiera que ello es precedente en justicia a tenor de las circunstancias.*
7. *Las partes podrán extender o modificar los términos acordados en este Artículo por mutuo acuerdo.*

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde adjudicar una reclamación incoada por la Unión, en la cual plantea que el Patrono violó el Convenio Colectivo al pagar las licencias por vacaciones y enfermedad de dos empleados utilizando el salario base que devengaban al momento de la acumulación y no al salario base que devengaban al momento de utilizar dichas licencias. En los hechos estipulados, la Unión reconoce que los Artículos de Licencia por Vacaciones y Enfermedad pactados en el Convenio guardan silencio sobre este tema en

particular, pero argumentan que la decisión del Patrono para esta práctica va en contra de la política pública establecida por la Ley 180, de 27 de julio de 1998, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

El Patrono, por su parte, contraargumentó que las disposiciones de la Ley 180, supra, en su Artículo 6, excluye, tácitamente, a los empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera, siempre y cuando el salario devengado sea igual o mayor a lo establecido en sus disposiciones. El Patrono evidenció, además, que desde el año 2020 al presente ha sido una práctica institucional² el pago de las licencias por vacaciones y enfermedad a base del salario base devengado y no al salario base al momento de pagarse las referidas licencias.

La Unión, en lo atinente a que se trata de una práctica institucional, alegó, que el hecho de que haya sido una práctica pasada, la misma no constituye un acuerdo suscrito en la mesa de negociaciones y que dicha práctica menoscaba la seguridad laboral del trabajador al pagar las referidas licencias por debajo del salario devengado por el empleado al momento de disfrutar las mismas. Contado con las alegaciones, argumentos y memorandos de derecho de ambas partes, **de entrada, resolvemos que le asiste la razón a la Unión.**

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo este el medio para mantener "una razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en

² Véase Exhibit Patrono 20

que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 DPR 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). Así, las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. V. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

Se ha dicho, además, que una de las funciones principales de los árbitros es interpretar las cláusulas de los Convenios Colectivos. El distinguido Profesor, Demetrio Fernández Quiñones, señaló en su obra el Arbitraje Obrero-Patronal: *El proceso interpretativo del contrato tiene el efecto de imprimirle **sentido (énfasis suplido)** y significado a las expresiones y disposiciones contenidas en el convenio colectivo. La función central de los árbitros es la de solucionar las disputas sobre los derechos conforme al convenio colectivo*³.

Además, es harto conocido que "[e]l Convenio Colectivo es la ley entre las partes", Ceferino Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). En su interpretación, procede aplicar, entonces, las disposiciones del Código Civil sobre los contratos. Luce & Co. v. JRTPR, 86 D.P.R. 425, 440. Como en todo contrato, el fin del proceso de interpretación de un convenio

³ Demetrio Fernández, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, páginas 199-200.

colectivo es atender principalmente la voluntad de las partes y hacerla cumplir. Luce & Co. v. J.R.T., 86DPR 425 (1962).

Entre los principios más fundamentales de la interpretación de un contrato se encuentra el que si los términos de éste son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Código Civil de Puerto Rico DPR, 31 L.P.R.A. §3471. En ese sentido, el afamado tratado de Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA Washington D.C., a las páginas 434-435, dice lo siguiente:

If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, as arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language', and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer.'Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the language to be unambiguous will enforce the clear meaning.

De todas maneras, se sabe, además, que cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deben entenderse comprendidos en éste cosas distintas a aquellas que los contratantes se propusieron pactar. Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. §3473. En efecto, la Corte Suprema de los Estados Unidos, al expresarse sobre la validez de las decisiones de los árbitros, ha establecido que un árbitro está limitado a la interpretación y a la aplicación del convenio colectivo y que su laudo es válido en la medida en que derive su esencia del convenio colectivo. United Steelworkers v Enterprise Wheel & Car Corp., 80 S. Ct. 1358, 1361 (1960).

El Patrono indica en su alegato que la Unión no puede invocar la política pública de la Ley 180, supra, pero realmente el que la está utilizando y mal interpretando la misma es éste, ya que la Ley 180, supra, en su Artículo 4, Inciso d, dispone lo siguiente:

d). La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.

En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor. (Énfasis suplido).

Como se puede constatar es la referida Ley 180, supra, la que dictaminó este principio. En los Artículos de Licencia de Vacaciones y Enfermedad contenidos en el Convenio Colectivo no especifica el salario base a utilizarse al pagarse dichas licencias. O sea, el Patrono está rechazando correctamente la aplicación de la Ley 180, supra, pero está mal interpretando y aplicando un principio establecido por ésta, ya que el Convenio guarda silencio sobre el particular. La Ley 180, supra, forma parte de la legislación protectora del trabajo que cubre a los empleados de la empresa privada en Puerto Rico. De hecho, Puerto Rico es la única jurisdicción dentro de los Estados Unidos de Norte América que regula mediante dictamen legislativo las licencias de vacaciones y enfermedad. Cuando la Ley 180,

supra, indica que las referidas licencias no se paguen a una suma no menor del salario devengado por el empleado al momento de acumularse, es para proteger al empleado de que no se le baje el salario injustificadamente al momento de disfrutar las referidas licencias, para así pagar las licencias a un salario menor.

Se ha dicho, además, que la licencia de vacaciones está diseñada para permitirle a los empleados un periodo de descanso razonable que le permita recuperar nuevas fuerzas por el trabajo realizado durante el año y cultivar unas mejores relaciones sociales y familiares. Por otro lado, la licencia de enfermedad está diseñada para proteger la seguridad financiera del empleado cuando éste está imposibilitado de trabajar por motivo de una enfermedad o por motivo de una revisión médica rutinaria. Si el propósito de ambas licencias es uno de carácter protector, ¿cómo es posible que el Patrono incurra en la práctica de pagarle al empleado un salario menor del devengado al momento del disfrute? Esta acción va en contra de la Política Pública del Estado de proteger a los trabajadores. Por otro lado, aunque el Convenio Colectivo en sus artículos de Licencia de Vacaciones y Enfermedad no indica el salario base a utilizarse al momento de pagar las referidas licencias, el convenio sí indica en su Artículo de Salarios que los empleados continuarán disfrutando de su salario base al momento de la firma del Convenio Colectivo. Si los trabajadores, mediante el ejercicio de la Negociación Colectiva o más aún en virtud de revisiones al Salario Mínimo Federal, aprobado por el Congreso de los Estados Unidos de Norte América, reciben aumentos salariales, como sucedió en el caso de autos; y al momento de solicitar el uso y disfrute de las licencias de vacaciones y enfermedad se les paga por debajo del salario acordado de

acuerdo a la fecha establecida por el Convenio, dicha práctica constituye una violación a la cláusula de salarios contenida en el Convenio Colectivo y una violación de la política pública atinente a la protección de los trabajadores. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado, consistentemente, que los convenios colectivos deben interpretarse conforme a los principios protectores del derecho laboral y de manera compatible con la política pública vigente. Véase *J.R.T. v. Vigilantes, Inc.* 125 DPR 581 (1990); *U.G.T. v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública*, 156 DPR 631 (2002).

Por los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente:

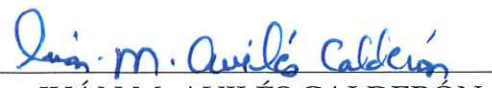
VII. LAUDO

La práctica del Patrono de pagar la licencia por vacaciones y enfermedad por debajo del salario base devengado por el empleado al momento del disfrute de las referidas licencias, **constituye una violación al Artículo de Salarios contenido en el Convenio Colectivo.** Se ordena al Patrono que, en los próximos treinta (30) días a la notificación y recibo de este Laudo, se les pague a los empleados Ángel Gómez Andino y a Juan Benítez González (querellantes), la diferencia entre el salario base devengado al momento de la acumulación, y el salario base devengado al momento del disfrute de las licencias por vacaciones y enfermedad para el periodo que cubre los meses de junio y julio de 2025. Se ordena, además, de manera prospectiva, el Cese y Desista de pagar las licencias por vacaciones y enfermedad a un salario menor devengado por el empleado al momento del disfrute de las mismas. Esta directriz o norma será de

aplicación a todos los empleados de la unidad apropiada cubiertos por las disposiciones del Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de junio de 2026.


IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

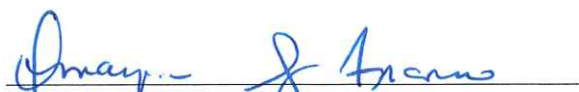
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 23 de junio de 2026 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. RICARDO JOSÉ GOYTÍA DÍAZ
REPRESENTANTE LEGAL
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
(rgoytia@gdaolaw.com)

SRA. IRBA M. BATISTA CRUZ
PRESIDENTA
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
(ibatistafct@yahoo.com)

LCDA. YOLANDA DA SILVEIRA NEVES
MAZA ATTORNEYS & COUNSELORS AT LAW
(ydasilveira@maza.net)

SR. JOSÉ DEL VALLE BIGELOW
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CENTURY PACKING CORP.
(jd2748@cc1net.com)


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA