

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PR 00919-5540

<b>EDELCAR, INC.</b> (Patrono)	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO NÚM: A-13-3065</b>
<b>CONGRESO DE UNIONES INDUSTRIALES DE PUERTO RICO</b> (Unión)	<b>SOBRE: RECLAMACIÓN DE HORAS EXTRAS</b>
	<b>ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA</b>

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso se efectuó el 16 de octubre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación, el 2 de diciembre de 2013.

Por **EDELCAR, INC.**, en adelante "el Patrono o la Compañía", compareció: el Sr. Henry Pasarell, Gerente de Operaciones y portavoz; y el Sr. Luis Maldonado Rivera, supervisor. Por el **CONGRESO DE UNIONES INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**, en adelante "la Unión", compareció: el Sr. José A. Figueroa Ríos, Presidente y Portavoz; y el Sr. Miguel Maldonado Rivera, delegado.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes establecieron la controversia a resolver en los términos siguientes:

Determinar si la Compañía violó el Convenio Colectivo al dejar trabajando al temporero el día 3 de abril de 2013. De determinar o no que la Compañía violó el Convenio Colectivo que el Árbitro provea el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>

### ARTÍCULO III TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL CONVENIO

A. Quedarán cubiertos en la unidad contratante todos los trabajadores que trabajen en mantenimiento y producción en la Planta. No estarán cubiertos los empleados administrativos, ejecutivos, de oficinas, supervisores, guardianes, capataces, listeros, enfermeros, profesionales, estudiantes de escuela vocacional y cualquier otro personal que tenga o adquiera autoridad para emplear o despedir, verificar ascensos o efectivamente recomendar tal acción. Tampoco estarán cubiertos los trabajadores temporeros ni los probatorios o en periodo de prueba, durante el tiempo que más adelante se señala.

B. La Compañía no usará sus trabajadores regulares para trabajos que no estén incluidos dentro de la unidad contratante, como trabajo de construcción, reconstrucción y trabajo de reparación, si ello se realizare por contratistas independientes u otras personas ajenas a la Compañía.

C. La Compañía no utilizará su personal regular en labores ajenas a mantenimiento y producción mientras tanto existiere labor realizándose por ese personal en esos departamentos.

---

<sup>1</sup> Exhibit -1- Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 12 de abril de 2013 hasta el 8 de abril de 2018.

## ARTÍCULO VI "STATUS" DE LOS TRABAJADORES

Es el propósito de las partes que, en la Compañía, sólo habrá tres clases de status en el personal; o sea, los trabajadores regulares o permanentes, los trabajadores temporero y los trabajadores probatorios, según el Artículo III de este Convenio.

1. Trabajadores Regulares o Permanentes: Son aquellos que a la fecha de este Convenio están reconocidos como trabajadores de la Compañía y sean miembros de la Unión.

2. Trabajadores Temporeros: Son aquellos que la Compañía puede emplear en un momento por requerirlo así un aumento en el volumen del negocio u otras necesidades eventuales. Dichos empleados cesarán en su labor tan pronto esas condiciones eventuales cambiaren. Las partes acuerdan que el tiempo máximo en que un trabajador podrá considerarse bajo la condición de temporero, será de 480 horas trabajadas consecutivamente, después de los cuales dicho trabajador se convertirá automáticamente en un trabajador regular o permanente y gozará de todos los beneficios como tal.

3. Trabajadores Probatorios: ...Ningún trabajador temporero o probatorio tendrá derecho a tramitar quejas o agravios bajo el procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este convenio, a menos que haya cumplido las 480 horas consecutivas, según la sección 2 y 3 de este artículo.

...

## ARTÍCULO VII JORNADA DE TRABAJO

A. La jornada de regular de trabajo constará de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana...

B. Será un derecho exclusivo de la Compañía el determinar, de acuerdo con las necesidades del negocio, cuándo se deberá trabajar horas extras.

C. Los empleados cooperaran con la Compañía y trabajaran horas extras en aquellos momentos que la Compañía se lo requiera, siempre y cuando no exista una razón justificada para no trabajar horas extras. La Compañía hará los mayores esfuerzos para notificar a los empleados la necesidad de trabajar tiempo extra, antes de las 10:00 de la mañana de su turno regular de trabajo. [Sic].

...

#### ARTÍCULO XIV DISPOSICIONES GENERALES

...

I. Cuando haya necesidad de trabajar horas extras, la Compañía no establecerá discrimen alguno, distribuyéndose el trabajo extra en forma equitativa entre todos los trabajadores, siempre y cuando tengan las destrezas y sepan realizar dicho trabajo.

...

N. En cuanto al trabajo de los supervisores, capataces y empleados administrativos, que de acuerdo con este Convenio puedan clasificarse como tales, la Compañía cumplirá estrictamente las disposiciones de la ley, aclarándose que el espíritu de esta cláusula que el trabajo de tales supervisores, capataces y empleados administrativos, no ocasionará en ningún momento la pérdida de trabajo para cualquier trabajador regular de la Compañía.

...

#### IV. HECHOS

La compañía Edelcar, Inc. se dedica a envasar aceite para consumo humano. Las áreas de producción se dividen en cuartos de envasar aceite clasificado, según las onzas. El Sr. Miguel Maldonado, querellante, trabaja para la Compañía desde hace 16 años, en un turno de 7:30 a.m. a 3:30 p.m. El 3 de abril de 2013, surgió la oportunidad de laborar en tiempo extraordinario de 3:30 p.m. a 5:00 p.m. Según la Unión, dicho turno, alegadamente, lo trabajó un empleado temporero y no el Querellante.

La Unión, inconforme con la asignación de las horas extras a un empleado temporero, activó el procedimiento de quejas y agravios, radicando la Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

#### V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La contención de la Unión es que la Compañía dejó trabajando, el 3 de abril de 2013, en tiempo extra, y en el turno de 3:30 pm a 5:00 p.m., a varios empleados, incluyendo a un empleado temporero y no al Querellante, quien estaba disponible. Para probar su caso la Unión presentó el testimonio del Sr. Miguel Maldonado Rivera, querellante y delegado. Éste sostuvo que trabaja en el área de producción. Expresó que el 3 de abril de 2013, se encontraba en el cuarto de envasar aceite de 96 onzas, al igual que los Sres. Javier Ríos Calderón y Adalberto Santiago. En el de 40 onzas, se encontraban los Sres. Omar Campos, padre; Omar Campos, hijo; Héctor Lugo y otro

empleado. Sostuvo que el Sr. Nicolás Carbajal, propietario de la Compañía, ordenó que los empleados que se encontraban en el cuarto de envasar 40 onzas, se quedaran tiempo extra porque había que terminar una producción y los que se encontraban en el cuarto de 96 onzas, a saber: el Sr. Javier Ríos Calderón, Adalberto Santiago y el Querellante, registraran su hora de salida a las 3:30 p.m. Éste último sostuvo que estaba capacitado para hacer el trabajo y no contaron con él, ni con los demás, que se encontraban en el cuarto de 96 onzas; y que como era hora de salida, registraron la misma y se retiraron. Posteriormente, al discutir el asunto con el Sr. Wilfredo Llópiz, otro delegado, procedieron a radicar la querrela, por asignar a un empleado temporero en tiempo extra.

El Patrono, por su parte, mediante el testimonio del Sr. Luis Maldonado Rivera, supervisor, sostuvo que el Sr. Nicolás Carbajal le impartió instrucciones para que le informara a los empleados que estaban en el cuarto de 40 onzas que se quedaran tiempo extra hasta terminar la producción, y que al siguiente día, esos empleados se reportaran al turno de 11:00 a.m. a 7:30 p.m. Declaró que en la línea de 40 onzas estaban trabajando los Sres. Héctor Lugo; Omar Campos, padre; Omar Campos, hijo, el cual es empleado temporero y Eliot Figueroa, también, empleado temporero. Expresó que el Sr. Eliot Figueroa, no se quedó a trabajar y lo sustituyó el Sr. Pablo Lozada, empleado regular. Sostuvo que la necesidad de trabajar horas extras, era para dar continuidad al trabajo que allí se estaba haciendo, el cual no culminaría a las 3:30, hora de salida

regular. Señaló que cuando le notificó la necesidad de trabajar horas extras a todos los empleados, el Querellante se encontraba presente y no reclamó el turno en ese momento porque su horario regular cambiaría.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la Compañía violó el Convenio Colectivo al dejar trabajando tiempo extra a un empleado temporero o no.

Evaluada y aquilatada la prueba, del testimonio del Sr. Luis Maldonado, supervisor, surgió que se le notificó a los empleados la necesidad de trabajar horas extras y que el mismo sería trabajado por los empleados que se encontraban en el cuarto de envase de 40 onzas, en continuidad del trabajo. En el momento de la notificación, el Querellante tuvo la oportunidad de reclamar su derecho a trabajar tiempo extra en sustitución del empleado temporero, en lugar de esperar al otro día y no lo hizo. Por tanto, concluimos que conteste con lo anterior, la reclamación del Querellante, que hoy nos ocupa, fue tardía y en nuestra jurisdicción el derecho es rogado y cuando el mismo no se ejercita diligentemente, se pierde.

Así las cosas, y por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada emitimos, el siguiente:

## VII. LAUDO

Determinamos que la Compañía no violó el Convenio Colectivo, el 3 de abril de 2013, al dejar trabajando tiempo extra al empleado temporero.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de mayo de 2014.



---

LIZA OCASIO OYOLA  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de mayo de 2014 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ A FIGUEROA RÍOS  
PRESIDENTE  
CONGRESO DE UNIONES INDUSTRIALES  
PO BOX 344  
CATAÑO, PR 00962

SR HENRY PASARELL  
GERENTE DE OPERACIONES  
EDEL CAR, INC.  
P O BOX 366817  
SAN JUAN, PR 00936-6817



---

LUCY GARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA