



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
P.O. BOX 14427  
BO. OBRERO STA., SANTURCE, P. R. 00916-4427

TEL. 765-3535

EN EL CASO DE: \*

LAO MARRERO DIAZ, HNC FINCA \*  
ISLETA \*

- Y - \*

SINDICATO DE OBREROS UNIDOS \*  
DEL SUR DE PUERTO RICO (SOUS) \*

CASO: CA-97-39  
D-98-1309

ANTE: LCDO ANGEL T. AGUIAR LEGUILLON  
OFICIAL EXAMINADOR

COMPARECENCIAS:

LCDO MAXIMO RIVERA CARMONA  
Por el Patrono

LCDA MARIA J HADDOCK LOPEZ  
Por la Junta de Relaciones del  
Trabajo de Puerto Rico

DECISION Y ORDEN

El 2 de abril de 1998 se emitió el "Informe y Recomendación" del Oficial Examinador en el caso de epígrafe. En el mismo, se recomienda que se encuentre incurso al patrono querellado en la práctica ilícita de trabajo imputada en la querrela y que se requiera dar cumplimiento al Artículo XI, Sección 3 del convenio colectivo negociado con la unión querellante.

El 17 de abril, la representante de la División Legal de la Junta radicó Excepciones al Informe a los fines de aclarar que en su expediente obra copia certificada de las Planillas de Contribución sobre Ingresos de 1996 del patrono, documento cuya entrega le había sido requerida a la parte querellada desde diciembre de 1997 y que fue radicado en la Junta en febrero de 1998.

El 27 de abril, la representación legal del patrono radicó "Moción Solicitando Prórroga" para excepcionar el Informe, concediéndose la misma mediante Resolución del Presidente del 29 de abril. A pesar de ello, las excepciones ofrecidas no fueron radicadas.

Luego de considerar y analizar el expediente completo del caso, adoptamos las conclusiones de hechos del número 1 al 5(a) y concurrimos con la parte del análisis contenida a las páginas 6, segundo párrafo, hasta la 9.

Del expediente no puede concluirse categóricamente si el patrono viene o no obligado a cumplir con la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, según enmendada.<sup>1/</sup> Este adujo que no le cubría la legislación federal por no cumplir con el requerido volumen mínimo de negocio de \$500,00 <sup>2/</sup>. Nos inclinamos a pensar que es así ya que la unión pactó en el convenio colectivo en 1993 un salario mínimo de \$4.05 por hora para los trabajadores de la Unidad Agrícola Manual,<sup>3/</sup> el cual es inferior al salario mínimo federal vigente a la fecha de la firma del convenio colectivo.<sup>4/</sup>

El Artículo XI, Sección 3 del convenio colectivo del 19 de febrero de 1993, establece que:

"Si con *posterioridad* a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, por acción de ley insular o *federal*, se aumentaren los salarios mínimos, se pagará el salario que resulte más alto entre el mínimo y el del convenio colectivo." (énfasis nuestro).

Así, resulta clara e indubitable la letra de la cláusula libremente pactada entre las partes. Independientemente de que el patrono estuviera o no obligado por la ley federal por razón de su volumen de negocio, lo cierto e innegable es que negoció elevar el nivel salarial para conceder el que fuera más alto, incluyendo para tal consideración, cualquier alza en la legislación federal. Esta disposición contractual resulta ser la ley entre las partes, no contraviniendo ninguna otra ley, concediendo beneficios mayores que se legislen a partir de la firma del convenio.

---

<sup>1/</sup> Fair Labor Standards Act, 29 USCA 201 et seq.

<sup>2/</sup> Contestación a la Querrela y Transcripción Oficial págs. 5 y 6.

<sup>3/</sup> Artículo XI, Sección 1 del convenio colectivo aplicable firmado el 19 de febrero de 1993 (Exhibit Conjunto Número 9).

<sup>4/</sup> Por enmienda de 1989 a la ley federal, el salario mínimo subió a \$4.25 por hora a partir del 31 de marzo de 1991.

Veamos, pues, la legislación estatal y federal posterior al 19 de febrero de 1993 a fin de determinar cuál es la más beneficiosa y por ende, la que venía obligado el patrono a cumplir.

Mediante la Ley 84 de 20 de julio de 1995, se estableció la política pública de garantizar la aplicación automática del salario mínimo federal a los obreros en Puerto Rico que estén cobijados por dicha legislación eliminando la posibilidad de que se vaya al Congreso a cabildear un trato salarial inferior y desigual para los puertorriqueños. También, en su Artículo 5, se establecieron normas sobre licencia por vacaciones y por enfermedad para los empleados no cubiertos por la ley federal.<sup>5/</sup>

Más tarde, el 1 de diciembre de 1995, se aprobó la Ley 224 para elevar la garantía de salario mediante subsidio a los trabajadores agrícolas elegibles. Para ello, se dispuso \$3.50 por hora a partir del 1ro. de enero del año 1996 y de \$4.25 a partir del 1ro. de enero de 1997.<sup>6/</sup>

En agosto de 1996, la ley federal sobre salario mínimo fue nuevamente enmendada disponiendo que el mínimo de \$4.25 por hora que se venía pagando desde el 1 de abril de 1991 sería aumentado a \$4.75 por hora comenzando el 1 de octubre de 1996 y a \$5.15 por hora comenzando el 1 de septiembre de 1997.<sup>7/</sup>

Vemos así que la legislación federal de agosto de 1996 resulta ser la más beneficiosa para los trabajadores de la unidad agrícola manual elevando el mínimo por hora a \$4.75 desde el 1 de octubre de 1996. Es entonces a partir del 1 de octubre de 1996 que el patrono comenzó a violar el convenio colectivo incurriendo en práctica ilícita de trabajo en el significado del Artículo 8(1)(f) de la Ley en cuanto a los trabajadores de la unidad agrícola

---

<sup>5/</sup> Entre otras cosas se establece que: "Los salarios mínimos de los empleados que no estén cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938, según enmendada, se fijarán teniéndose en cuenta los propósitos y fines de esta ley. Deberán ser los salarios mínimos más altos que razonablemente pueda pagar la industria de que se trate sin reducir sustancialmente el empleo en dicha industria y tomando en consideración el costo de la vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión."

<sup>6/</sup> Exhibit Conjunto Número 11.

<sup>7/</sup> Véase nota 17 del Informe, página 4.

manual,<sup>8/</sup> a quienes siguió pagando \$4.05 por hora cuando debió ser \$4.75 por hora. Adeuda la parte querellada a dichos trabajadores un diferencial salarial de 70 centavos por hora más una cantidad igual adicional en concepto de doble penalidad,<sup>9/</sup> y los intereses legales correspondientes.

A tenor con todo lo antes expuesto y en virtud de la facultad conferida en el Artículo 9(1)(b) de la Ley, 29 LPRA 70 (1)(b), la Junta emite la siguiente

#### ORDEN

Lao Marrero Díaz, HNC Finca Isleta, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo negociado con el Sindicato de Obreros Unidos del Sur (SOUS), particularmente en su Artículo XI, Sección 3.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Pagar a los trabajadores de la unidad agrícola manual el diferencial salarial adeudado de 70 centavos por hora a partir del 1 de octubre de 1996, más una cantidad igual adicional en concepto de la compensación adicional establecida por la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

b) Pagar intereses legales a razón de 9.5%<sup>10/</sup> sobre el diferencial salarial adeudado, excluyendo la compensación adicional en tal cómputo.

c) Fijar en sitios visibles a sus empleados copias del Aviso que se une a la presente Decisión y Orden, por un período de 30 días consecutivos.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por la presente Decisión y Orden podrá, dentro del término de veinte (20)

---


<sup>8/</sup> Para los trabajadores en la unidad de equipo agrícola mecánico se negoció un salario superior al mínimo federal.

<sup>9/</sup> 29 LPRA 246 b(a), Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.


<sup>10/</sup> Ley 78 del 11 de junio de 1988 que enmendó la Regla 44.3 de Procedimiento Civil.

días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una moción de reconsideración, o podrá, dentro del término de 30 días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una Solicitud de Revisión ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones, Circuito Regional 1 (San Juan), de conformidad con el Artículo 4.002 de la Ley de la Judicatura de Puerto Rico de 1994, según enmendada.

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 1998.

  
Lcdo. Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

  
Srta. Ada Rosario Rivera  
Miembro Asociado

  
Lcdo. Héctor M. Aponte Ortiz  
Miembro Asociado

#### NOTIFICACION

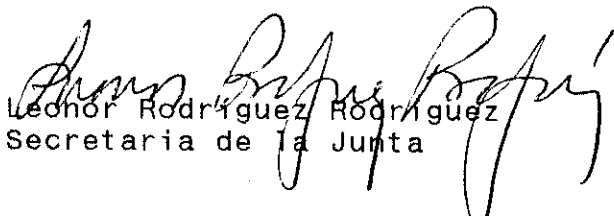
Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente DECISION Y ORDEN a:

1. LCDO MAXIMO RIVERA CARMONA  
CALLE DR LOPEZ 6  
(1ER PISO-OESTE)  
FAJARDO PR 00738

Y por correo ordinario a:

2. LAO MARRERO DIAZ HNC  
FINCA ISLETA  
HC-02 BOX 8693  
YABUCOA PR 00767-9500
3. SINDICATO OBREROS UNIDOS DEL SUR  
PO BOX 1144  
SALINAS PR 00751
4. LCDA MARIA J HADDOCK LOPEZ  
ABOGADA, JUNTA DE RELACIONES  
DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
(A LA MANO)

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de junio de 1998.

  
Leonor Rodríguez Rodríguez  
Secretaria de la Junta



**AVISOS A TODOS NUESTROS  
EMPLEADOS  
CASO: CA-97-39  
D-98-**

**NOSOTROS, Lao Marrero Díaz, H.N.C.**

**Finca Isleta**, sus agentes, sucesores y cesionarios, en cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, notificamos a todos nuestros empleados que:

1. Cesaremos y desistiremos de violar el convenio colectivo negociado con el Sindicato de Obreros Unidos del Sur (SOUS), particularmente en su Artículo XI, Sección 3.

2. Llevaremos a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a efectuar los propósitos de la Ley:

a) Pagaremos a los trabajadores de la unidad agrícola manual el diferencial salarial adeudado de 70 centavos por hora a partir del 1 de octubre de 1996, más una cantidad igual adicional en concepto de la compensación adicional establecida por la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

b) Pagaremos intereses legales a razón de 9.5% sobre el diferencial salarial adeudado, excluyendo la compensación adicional en tal cómputo.

**LAO MARRERO DIAZ, HNC FINCA ISLETA**

POR: \_\_\_\_\_

Título:

Fecha:

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.