

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. Box 195540  
San Juan, PR 00917-5540

**COOPERATIVA DE AHORRO Y  
CRÉDITO DE AÑASCO**  
(Patrono)

y

**CONFEDERACIÓN LABORISTA DE  
PUERTO RICO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-06-1968**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA POR FALTA DE  
JURISDICCIÓN (ACADEMICIDAD O  
MADUREZ DE LA QUERELLA)**

**ÁRBITRO  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso se celebró el día 22 de enero de 2010, en las facilidades del Patrono en Añasco, Puerto Rico.

Por la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Añasco, en adelante “el Patrono” o “la Cooperativa”, comparecieron, el Lcdo. José L. Colom Fagundo, asesor legal y portavoz; y la Sra. Yojaira Caro Villarrubia, directora de Recursos Humanos.

Por la Confederación Laborista de Puerto Rico, en adelante, “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. Rafael Cirino López, asesor legal y portavoz; el Sr. Ramón Pérez Mangual, presidente; y la Sra. María del C. Godén Quiñonez, querellante.

Las partes consintieron someter la querella mediante alegatos escritos en apoyo de sus contenciones. El caso quedó sometido el 14 de junio de 2010.

## II. SUMISIÓN

El Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva de la querella. Las partes acordaron que se resuelva el aspecto sustantivo de la querella en primera instancia.

En atención a lo anterior y acorde al Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje, entendemos<sup>1</sup> que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la presente querella es o no arbitrable sustantivamente. De determinar en la afirmativa, señalar el caso para vista de arbitraje en los méritos. De determinar que no lo es, no procederá la querella en el foro de arbitraje.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTICULO IV TALLER UNIONADO

SECCIÓN 1. Será condición para continuar en el empleo, que todo trabajador, presente y futuro de la COOPERATIVA, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Añasco, cubierto por este Convenio Colectivo, esté y se

---

<sup>1</sup> El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- 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.

mantenga en todo momento afiliado como miembro de la UNIÓN.

...

SECCIÓN 3. Todo empleado nuevo que comience a trabajar para la COOPERATIVA a los noventa y un (91) días deberá hacer su ingreso a la UNIÓN y permanecerá en "good standing" como condición de mantenerse en el empleo.

SECCIÓN 4. LA COOPERATIVA notificará inmediatamente a la UNIÓN el nombre, fecha de empleo y ocupación de todo nuevo empleado que esté cubierto por este Convenio Colectivo.

#### ARTICULO VI PERÍODO PROBATORIO

SECCIÓN 1. La COOPERATIVA podrá reclutar empleados de cualquier fuente que estime conveniente a su sola discreción.

Los empleados contratados para puestos regulares cubiertos por el presente convenio entrarán en un período de probatoria de noventa (90) días. No estarán cubiertos por este Artículo los empleados temporeros según definidos en el presente Convenio.

Durante el período probatorio, la COOPERATIVA podrá, a su sola discreción, despedir al empleado sin que sea de aplicación el procedimiento de Quejas, Agravios, y Arbitraje dispuesto en este Convenio y sin necesidad de notificación a la UNIÓN.

La COOPERATIVA notificará a la UNIÓN aquellos empleados que aprueben el período probatorio.

Cuando un empleado apruebe su período probatorio y pase a ser un empleado regular se le aplicarán todos los beneficios de este Convenio Colectivo retroactivo a su primera fecha de empleo.

#### ARTICULO XI COMITÉ DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCIÓN 1. Por la presente se crea un Comité de Quejas y Agravios, integrado por dos (2) miembros del Patrono, (2) miembros en representación de la UNIÓN y los representantes de las partes. Ante éste Comité podrán apelarse las querellas que surjan si no pudieren ser resueltas por los representantes del Patrono y de la Unión en cada sitio de trabajo. Este comité tendrá plena autorización para resolver, por mayoría y previa la correspondiente investigación, todos los casos que se traigan a su consideración. Si este Comité no pudiere ponerse de acuerdo, designarán por unanimidad, un Árbitro que se escogerá de una terna que someterá el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. El Árbitro tendrá poderes para resolver cualquier querella, reclamación, suspensión o despido, que se traiga a su consideración, pero no podrá variar o modificar el presente Convenio.

SECCIÓN 2. El Comité verá con prioridad los casos de destitución y de suspensiones y las partes así lo harán constar en el acuerdo de sumisión.

El Árbitro tendrá la facultad de imponer los remedios de paga atrasada, beneficios marginales dejados de percibir y los intereses legales correspondientes.

ARTICULO XIII  
JORNADA REGULAR DE TRABAJO

...

SECCIÓN 2. La COOPERATIVA concederá a todo empleado cubierto por este Convenio un período de descanso de quince (15) minutos por la mañana y diez (10) minutos por la tarde, disponiéndose que de trabajarse cualquiera de los dos (2) períodos se pagará a tipo doble.

...(Sic).

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes concuerdan en los siguientes hechos:

1. La querellante, María del C. Godén Quiñonez, comenzó a trabajar en la Cooperativa para el puesto de Cajera, en período probatorio de noventa (90) días, desde el 1 de junio de 2005 hasta el 13 de septiembre de 2005.
2. Previo al término del período probatorio de la Querellante, el 17 de agosto de 2005, la Cooperativa envió una comunicación al presidente de la Unión, Sr. Ramón Pérez Mangual, en referencia al reclamo que éste hiciera el 10 de agosto de 2005, a los efectos de que se extendiera y retrotraigan, a la fecha de ingreso de la Querellante, todos los beneficios del Convenio Colectivo, incluyendo un aumento salarial. La

Cooperativa informó a la Unión que su reclamo era prematuro pues a la fecha del mismo, el término del período probatorio de las Querellante aún no había concluido.

3. El 14 de septiembre de 2005, finalizado y aprobado el período probatorio, la Cooperativa extendió un nombramiento regular a la Querellante en el puesto oficial de Caja.
4. Del documento Informe de Cambio de la Cooperativa, sobre el estatus de la Querellante, de fecha 14 de septiembre de 2005, surge que se efectuó un ajuste de salario de la Querellante de \$892.67, en período probatorio, a \$1,040.00 como empleada regular en el área de Caja.
5. El 3 de enero de 2006, la Unión radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Alegó que conforme al Convenio Colectivo, Artículo IV, supra, la Querellante tiene derecho a que se retrotraiga todos los beneficios a su primera fecha de empleo.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Sostuvo el Patrono que el foro de arbitraje carece de jurisdicción para entender en la querella, toda vez que la misma no presenta un reclamo válido en derecho que justifique la concesión de un remedio a favor de la parte querellante. Señaló que la querella presentada por la Unión es prematura al reclamar a favor de la Querellante la retroactividad de todos los beneficios del Convenio Colectivo, cuando el término de período probatorio de la empleada aún no había concluido. Por otra parte, para la fecha que la Querellante se hizo empleada regular, luego de aprobado el período probatorio, se efectuó la concesión de todos los beneficios correspondientes del Convenio Colectivo, retroactivos a su fecha de ingreso en la Cooperativa.

Alegó la Unión que el Convenio Colectivo es claro respecto al derecho que le cobija a la Querellante en su período probatorio para el disfrute de sus períodos de descanso establecidos en el Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra. Señaló que el Patrono violó el derecho de la Querellante al no resarcirle el pago correspondiente de los períodos de descanso que no le permitió disfrutar, y a lo cual tenía derecho, durante su período probatorio.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En palabra, previamente, emitidas por el Árbitro Carlos Román Espada,<sup>2</sup> la querrela presentada nos ofrece la oportunidad de expresarnos sobre el concepto de madurez de la controversia. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que la madurez de un caso “enfoca la proximidad temporal del daño sobre el litigante, mientras que la capacidad enfoca la naturaleza del interés invocado por el litigante”. (Brilmayer, Judicial Review, Justiciability and the Limit of the Common Law Method, 57 Boston Univ. L. Rev. 807, 821 (1977). “La Corte ha articulado la madurez a través de una investigación dual: si la controversia sustantiva sobre validez es apropiada para resolución judicial y si el daño a la parte es suficiente para requerir una adjudicación”. (Albert, L., Justiciability and Theories of Judicial Review: A Remote Relationship, 50 So. Cal. L. Rev. 1139, 1155 (1977); Comisión de Asuntos de la Mujer v. Secretario de Justicia, 109 D.P.R. 715).

El jurista Lcdo. Demetrio Fernández Quiñonez en su libro Derecho Administrativo y Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 2da. Ed. (2001), indicó lo siguiente: “La doctrina o requisito de madurez va dirigida a atender la cuestión de si el momento en que se solicita la intervención judicial es adecuado. Es una doctrina producto de la limitación que emana del Artículo III, Sección 2 de la

---

<sup>2</sup> AQ-05-646, Cuerpo de Bomberos y Sindicato de Bomberos, 23 de junio de 2006.

Constitución de Estados Unidos y de las que surgen de las políticas discrecionales implantadas por el Tribunal Supremo Federal”.

El Artículo VI, supra, dispone que cuando un empleado apruebe su período probatorio y pase a ser un empleado regular, se le aplicaran todos los beneficios del Convenio Colectivo retroactivo a su primera fecha de empleo. Es decir, una vez la empleada con estatus probatorio advenga a estatus regular, queda cubierta por el Convenio Colectivo, con derecho a recibir todos los beneficios del mismo, y, a exigir el resarcimiento de aquellos no otorgados, debidamente. A la fecha que la Unión instó su reclamo ante el Patrono, el cual es razonable conforme al Convenio Colectivo, la controversia del caso no estaba madura. Para que la controversia del caso cumpla con el criterio de madurez, tiene que tener un efecto inmediato, concreto y directo. El aspecto medular de la doctrina de madurez reside en que la controversia se considera prematura porque un examen minucioso indica que hay ciertos eventos y sucesos futuros que afectaran su configuración y estructura de manera tal que niegan su presente justiciabilidad (en este caso su arbitrabilidad, dado que a la fecha de la querella no se había determinado si la Querellante sería o no empleada regular) bien porque resulta que una decisión posterior es más adecuada o se demuestra directamente que la cuestión no está debidamente delineada para adjudicación. (Marazzi Santiago v. Instituto de Estadísticas de P.R., KPE 21010-3457, (904).

Con respecto a la querrela presentada por la Unión, entendemos que actuó de forma prematura al reclamar de forma retroactiva los beneficios del Convenio Colectivo a favor de la Querellante sin ésta haber culminado su período probatorio. Es decir, tiene que haberse dado este paso antes que la querrela fuere presentada, razón por la cual entendemos que **en este momento** no es arbitrable por ser prematura. Entendemos, además, que la Unión no actuó de mala fe ni faltó a su deber de cooperación.

Es doctrina establecida en el campo del arbitraje obrero patronal, que cuando las partes utilizan los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, para resolver sus controversias, queda incorporado al Convenio Colectivo, los reglamentos y procedimientos establecidos por el Negociado. (Medina Betancourt v. Cruz Azul, 2001 JTS 168). A tales efectos, la solicitud de la Unión no cumple con el Artículo II, inciso (d), del Reglamento para el Orden de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje que establece que el servicio de arbitraje se ofrecerá para resolver controversias reales, no hipotéticas.

En cuestiones de jurisdicción, cuya cuestión exige una respuesta en primera instancia por ser privilegiadas, deben ser resueltas con preferencia. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, además, ha expresado que los tribunales deben ser celosos guardianes de su jurisdicción, viniendo obligados a considerar dicho asunto aún en ausencia de señalamiento a esos efectos por las partes, esto es, motu proprio. (Julia

Padró v. Vidal, 2001 TSPR 15; Vázquez v. A.R.P.E., 128 D.P.R. 153 (1991). De carecer un tribunal su jurisdicción, lo único que puede hacer es así declararlo y desestimar el caso (Vega Rodríguez v. Telefónica, 2002 TSPR 50; Carattini v. Collazo Systems, 2003 TSPR 1).

Las partes solicitaron que nos expresáramos sobre el aspecto sustantivo de la querella, por lo que debemos restringir nuestra intervención en esta etapa de los procedimientos. Nuestro ordenamiento jurídico y la prudencia arbitral nos impiden entender en la querella ante la situación fáctica del caso. Dado lo anterior, la prueba desfilada, y el Convenio Colectivo, la querella del caso no es arbitrable sustantivamente por ser prematura.

Por todo lo anterior, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

La presente querella no es arbitrable sustantivamente, por lo que la misma no procede en el foro de arbitraje, decretando el cierre con perjuicio y archivo del caso ante el foro de arbitraje.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO en San Juan, Puerto Rico a 13 de diciembre de 2010.

---

**ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**  
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 13 de diciembre del 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. JOSÉ L. COLOM FAGUNDO  
BUFETE COLOM FAGUNDO & ASOCIADOS  
PO BOX 192231  
SAN JUAN, PR 00919-2231

LCDO. RAFAEL CIRINO LÓPEZ  
3037 CARR. 351  
MAYAGUEZ, PR 00682-7813

SRA. YOJAIRA CARO VILLARUBIA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO AÑASCO  
PO BOX 489  
AÑASCO, PR 00610

SR. ROMÁN VÉLEZ MAGUAL  
PRESIDENTE  
CONFEDERACIÓN LABORISTA DE PR  
225 AVE. GONZÁLEZ CLEMENTE  
MAYAGUEZ, PR 00680

---

**YESENIA MIRANDO COLÓN**  
**Técnica Sistema de Oficina III**