

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO Box 195540  
San Juan, PR 00919-5540

**EL VOCERO DE PUERTO RICO  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE PERIODISTAS Y ARTES  
GRAFICAS  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-07-2695**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**MERITOS: RECLAMACIÓN PAGO DE  
DÍAS POR ENFERMEDAD**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia fue efectuada el 17 de septiembre de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 8 de diciembre de 2009, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente: el Lcdo. José Alfredo Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Yolanda Santiago y la Sra. Wandy Gomila. Por la Unión compareció el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz y como testigos los Sres. Néstor Soto, Presidente de la Unión, José Ortega y Antonio Méndez.

## II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>1</sup>

El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

“Determinar si la querrela presentada por la Unión el 22 de enero de 2007 a las 2:52 p.m. es o no arbitrable.”

Por su parte el proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo al no pagarle a los empleados el exceso de días por enfermedad, según dispone el Convenio Colectivo.

De haber violado el Convenio Colectivo, que el Honorable Arbitro ordene a la Compañía al pago del exceso por enfermedad, así como el pago de la penalidad correspondiente, más una cantidad razonable por concepto de honorarios de abogado, así como cualquier otro remedio que estime procedente.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de la Unión.

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>2</sup>

El proyecto del Patrono es el siguiente:

“Determinar si la querrela es arbitrable en su aspecto procesal y sustantivo. De no serlo, que el árbitro desestime la querrela. De

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII-Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad de 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

<sup>2</sup> Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII-Sobre la sumisión, en su inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad de 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

determinar que es arbitrable, que el árbitro determine si el despido de Juan Rivera fue o no justificado conforme al convenio colectivo y la prueba presentada por las partes.”

Por su parte le proyecto de la Unión fue el siguiente;

“Que el Honorable Arbitro determine si el despido del Sr. Juan Rivera García estuvo justificado o no de conformidad con el convenio colectivo. De no estar justificado, que el Honorable Arbitro determine el remedio adecuado, incluyendo la reposición en el empleo, el pago de todos los beneficios y salarios dejados de devengar así como cualquier otro remedio que proceda.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesal y sustantivamente. En caso de no serlo desestimar la querrela. En caso de ser arbitrable determinar si el despido estuvo o no justificado. De no ser justificado proveer el remedio adecuado.

## **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTICULO XV**

#### **LICENCIAS CON PAGA**

5. La licencia por enfermedad acumulada en exceso de ochenta (80) horas en el momento en que el empleado se va de vacaciones, será añadida a las vacaciones pagadas en el momento en que se comiencen. El exceso de enfermedad será pagado en efectivo, a la fecha de irse de vacaciones o en la fecha que corresponda pagar el bono de navidad (a opción del empleado) sin disfrutarse en tiempo, a menos que para el treinta (30) de enero de cada año el empleado haya notificado a “La Compañía” por escrito a los efectos que interesa disfrutarlos en tiempo.

## **I- ARBITRABILIDAD**

### **DETERMINACIONES DE HECHOS**

Luego de un análisis de credibilidad de la prueba documental como testifical concluimos los siguientes hechos:

1. La parte querellada, El Periódico el Vocero, dejó de pagar la licencia por enfermedad tal como dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XV, sección 5.

2. Este hecho provocó que las partes se reunieran para discutir la forma de resolver dicha controversia.

3. Luego de un proceso de negociación las partes firmaron estipulación el 6 de octubre de 2000.<sup>3</sup>

4. En dicha estipulación las partes suscribieron unos acuerdos en donde la querellada se comprometía que a la firma de este acuerdo y hasta el 15 de febrero de 2002 la licencia por enfermedad se usaría exclusivamente para propósitos de enfermedad del empleado. Además se le pagaría al empleado el 50% de la licencia por enfermedad acumulada hasta el 15 de febrero de 2002, cuando se fueran de vacaciones luego del 15 de febrero de 2002 o el 15 de diciembre de 2002, a opción del empleado. El otro 50% de la licencia por enfermedad acumulada hasta el 15 de febrero de 2002, se le pagaría a partir del 15 de febrero de 2003, cuando se fuera de vacaciones, o el 15 de diciembre del 2003, a opción

---

<sup>3</sup> Exhibits 1 conjunto. En este las partes acordaron una serie de aspectos relacionados al pago de la licencia por enfermedad modificando el convenio colectivo.

del empleado, conjuntamente con la licencia por enfermedad acumulada hasta el 15 de febrero de 2003 y de ahí en adelante como disponía el Convenio Colectivo.

5. Además, de otros extremos negociados entre las partes en cuanto a pagos a los empleados se acordó en el inciso 14 de dicha estipulación lo siguiente y citamos: “Las partes acuerdan que como resultado de las negociaciones habida y ratificadas por la membrecía, el Convenio Colectivo efectivo hasta el 31 de mayo de 2001, es extendido por las partes hasta el 31 de mayo de 2004, y dentro de los diez (10) días siguientes al otorgamiento de este Acuerdo se redactará en su totalidad el Convenio Colectivo, incluyendo los acuerdos contenidos en este documento. Excepto el Artículo III del Convenio Colectivo, que entrará en vigor a la fecha de la firma del Convenio Colectivo una vez redactado de forma final.”

6. Por último en el inciso 15 de la estipulación se acordó y citamos: “Excepto por las modificaciones aquí acordadas, el resto del Convenio Colectivo continuará en pleno vigor desde la fecha del otorgamiento de este Artículo, hasta la medianoche del 31 de mayo del 2004.”

7. Debido al incumplimiento del acuerdo por parte de la querellada las partes volvieron a reunirse para renegociar otra estipulación. Producto de estas negociaciones las partes firmaron otra estipulación el 6 de mayo de 2003, o sea, casi tres años más tarde de firmarse la primera estipulación entre las partes.

8. En dicha estipulación se renegociaron unos acuerdos de la estipulación del año 2000. En esta nueva estipulación se estaban restituyendo algunos beneficios que en la anterior se habían cedido por parte de la Unión.

9. Por último, en dicha estipulación se acordó que las partes se reunirían dentro de los treinta (30) días, después de finalizar los años contables de 2003, 2004 y 2005 con el propósito de revisar la situación económica de la Compañía para acordar y pagar la cantidad de setenta y cinco (75%) del flujo de efectivo que se genere, luego de cubrir los gastos de operación y atender los compromisos bancarios de “la Compañía” y determinar la utilización del flujo del setenta y cinco (75%) por ciento correspondiente para los compromisos por pagar, aquí estipulado.

10. Dichos acuerdos tampoco fueron cumplidos por la Compañía lo que provocó un sinnúmero de reuniones entre las partes. Este hecho no fue controvertido por la empresa a pesar de tener la oportunidad de ofrecer prueba de refutación a través del testimonio del Sr. Miguel Roca.

11. Durante todo el proceso de discusión para lograr un acuerdo y el cumplimiento de estos la parte querellada le solicitó a la Unión no radicar querrela alguna en el procedimiento de resolución de controversias. Este hecho tampoco fue refutado por la parte querellada por lo que es uno de carácter incontrovertible.

12. La Unión procedió a radicar querrela en arbitraje el 22 de febrero de 2007 a fin de conseguir que la empresa le pagara los dineros adeudados y cumpliera con lo pactado en el Convenio Colectivo.

### ANALISIS

En la vista de arbitraje la empresa levantó un planteamiento de arbitrabilidad de la querella. En dicha vista la Compañía sostuvo que la querella no era arbitrable y que aplicaría la doctrina de incuria o laches. Que dichos aspectos los argumentaría en el memorando de derecho. Que ese era su caso en cuanto a la arbitrabilidad de la querella. Por su parte la Unión sostiene que la querella es arbitrable y que los planteamientos levantados por la empresa son temerarios y frívolos.

En primer lugar debemos concluir que la reclamación de la Unión sobre el pago de la licencia por enfermedad tiene su origen en el Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de mayo de 2004. Que durante la vigencia de dicho convenio colectivo es que se renegocia la estipulación firmada el 6 de octubre de 2000. Que los nuevos acuerdos se firmaron el 6 de mayo de 2003. Luego de esa estipulación ante el incumplimiento de la parte querellada estuvieron en un proceso de reuniones para tratar de dilucidar dicha controversia en cuanto a los pagos y los beneficios pactados en la estipulación. No obstante, no fue hasta el 22 de enero de 2007 que la Unión radica en el procedimiento de arbitraje la querella y por tal razón el Patrono sostiene que la misma no es arbitrable. De un análisis de la totalidad de las circunstancias concluimos que la querella de referencia es arbitrable. Veamos.

La doctrina de incuria o laches ha sido definida como “dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, los cuales en conjunto con el transcurso

del tiempo y en otras circunstancias que causan perjuicio a la parte adversa, opera como un impedimento en una corte de equidad". Colon Torres vs. AAA 143 D.P.R. 119(1997). Según esta doctrina no basta con el mero transcurso del tiempo para impedir el ejercicio de la causa de acción, sino que deben evaluarse otras circunstancias antes de decretar la desestimación del recurso, tales como la justificación, si alguna, de la demora incurrida, el perjuicio que ésta acarrea y el efecto sobre intereses privados o públicos involucrados. Ninguno de estos criterios es por si solo determinante. Rivera vs. Departamento de Servicios Sociales, 132 D.P.R. 240, (1992), Pérez y Pelot vs. J.A.S.A.P., 139 D.P.R. 588, (1995). En Pueblo vs. Valentín nuestro Tribunal Supremo expresó que no basta el transcurso de un tiempo determinado para que exista lo que se denomina técnicamente incuria o laches. Es imprescindible que la conducta negligente del peticionario, al no promover con prontitud y diligencia la expedición del auto haya causado una demora innecesaria e indebida que de hecho perjudica a las demás personas interesadas. Por otro lado, es fundamental tener en cuenta los méritos y demás circunstancias del caso específico, ya que la doctrina de incuria sigue vinculada a la idea fundamental de la equidad: se acude a la razón y a la conciencia para encontrar soluciones justas, apartándose del rigorismo intransigente de los términos fatales. Véase Torres Arzola vs. Policía de Puerto Rico, 117 D.P.R. 204 (1986).

En el caso de autos surge de la prueba que la Unión tuvo una justificación sumamente válida para no radicar la querrela en arbitrable y fue que durante

todo el tiempo y a solicitud de la empresa estuvieron discutiendo la posibilidad de lograr resolver la controversia mediante negociación, tanto es así que se lograron dos estipulaciones al respecto. No puede pretender ahora, luego de beneficiarse de dicho proceso y la Unión aceptar su pedido de no radicación, que dicha querrela no sea vista en los meritos por supuesta inacción injustificada por parte de la Unión. Si algo demuestra los hechos de este caso es el interés y la constante acción por parte de la Querellante para dilucidar la controversia. Es un hecho no controvertido que la empresa pidió no se radicara en arbitraje, pedido a que la Unión accedió en aras de resolver la misma de otra manera, no obstante, la Querellada no cumplió en ninguna de las ocasiones los acuerdos logrados. Aquí aplica de forma prístina la búsqueda de una solución justa y la misma no es otra que determinar que la querrela es arbitrable.

El tratadista Diez Picazo en su tratado La Doctrina de los Actos Propios nos dice: “La buena fe, en el sentido que aquí importa, es la lealtad en el tratar, el proceder honrado y leal. Supone el guardar fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza, ni abusar de ella; supone un conducirse como cabe esperar de cuantos, con pensamiento honrado, intervienen en el tráfico como contratantes. Lo que se aspira a conseguir, se ha dicho, es que el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones, se produzca conforme a una serie de principios que la conciencia jurídica considera necesarios, aunque no hayan sido formulados.” De los hechos de este caso se percibe que una decisión contrario a

la arbitrabilidad sería una derrota a la justicia y a la buena fe con que la parte querellante primero negoció por el bien de la empresa para ayudarla en su momento de crisis cediendo una serie de beneficios pactados en el convenio colectivo y luego continuo dialogando buscando una salida negociada al problema sin renunciar a su derecho a radicar la querella en el proceso de arbitraje. Sin más, que añadir procedemos a emitir el siguiente Laudo:

La querella es arbitrable.

### **MERITOS DE LA QUERELLA**

En cuanto a los meritos de la controversia la Compañía sostiene que la Unión no sometió prueba sobre su reclamo. Entendemos que no tiene razón. Existe prueba abundante sobre qué trata el reclamo de la querellante. Tanto es así que produjo dos estipulaciones entre las partes tratando de resolver la controversia. De la prueba surge que la Querellada violó el Convenio Colectivo al no pagar a los empleados el exceso de los días por enfermedad. El pago de la licencia por enfermedad acumulada en exceso de ochenta (80) días está regulada por el Artículo XV, inciso 5 del Convenio Colectivo. Que dicho exceso será pagado en efectivo al momento del empleado irse de vacaciones. Entendemos que en los meritos no procede mayor análisis pues surge claramente la conducta continua por parte de la Querellada de violar los acuerdos y el Convenio Colectivo entre las partes. La compañía no sometió prueba alguna de haber pagado dicho exceso de la licencia a los empleados. La prueba de este caso solo nos lleva a concluir lo contrario. Por otro lado, dicha conducta por parte del

Patrono justifica de manera clara y convincente el pago de la doble penalidad. La Sección 30 de la Ley Núm. 96, 29 L.P.R.A. 246b dispone con relación a las reclamaciones por concepto de salarios (horas extras), vacaciones, licencias por enfermedad o cualquier otro beneficio, el pago de una penalidad equivalente al doble de lo adeudado. Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

La Compañía violó el Convenio Colectivo al no pagar los excesos de días por enfermedad. Se ordena dicho pago y una cantidad igual por concepto de penalidad. Además, el pago de un veinte por ciento por concepto de honorarios de abogado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 27 de diciembre de 2010.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 27 de diciembre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESI  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA  
SIMONET SIERRA LAW OFFICE  
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120  
GUAYNABO PR 00968

SR NÉSTOR SOTO  
PRESIDENTE  
UPAGRA  
PO BOX 364302  
SAN JUAN PR 00936-4302

SR MIGUEL ROCA  
PRESIDENTE  
EL VOCERO DE PUERTO RICO  
PO BOX 3831  
SAN JUAN PR 00904

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**