

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540**

**SCHINDLER CORPORATION  
OF  
PUERTO RICO  
(Patrono o Compañía)**

**Y**

**UNIÓN LOS GLADIADORES, INC.  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-10-1708**

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE CONVENIO  
ARTÍCULO XXV, PAGO POR DIA FERIADO  
(TODOS LOS UNIONADOS)**

**ÁRBITRO:  
LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de epígrafe se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 4 de noviembre de 2010. Ambas partes tuvieron igual oportunidad de presentar prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para su resolución el 20 de diciembre de 2010, fecha en que expiró el plazo concedido a las partes para presentar sus respectivos alegatos simultáneos.

Por Schindler Corporation of Puerto Rico haciendo negocios como Schindler Elevador, en adelante “el Patrono o la Compañía”, compareció el Lcdo. Francisco Chévere, asesor legal y portavoz; la Lcda. Maralyssa Álvarez Sánchez, representante legal y testigo; y el Sr. Ángel Figueroa, Gerente de Distrito y testigo.

Por Los Gladiadores, Inc., en adelante “la Unión”, compareció el Lcdo. Aníbal Escanellas, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Erazo Chévere, presidente y portavoz; el Sr. José Luis Márquez, secretario y testigo; y el Sr. Heriberto Serra Ortiz, delegado y testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, 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 acordaron la controversia a resolver en los términos siguientes:

Determinar, según las disposiciones de los Convenios Colectivos del 2006 al 2009 y del 2009 al 2012, si procede el pago a los unionados de los días del jueves de Acción de Gracias, y el viernes de Acción de Gracias en el año 2009 como días feriados. De determinarse que procede el pago, que se provea el remedio adecuado, según las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable a aquellos empleados que no se les pagaron ambos días.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE A LA CONTROVERSA<sup>1</sup>

### ARTÍCULO XXV DIAS FERIADOS<sup>2</sup>

a. Los siguientes son días feriados por los cuales el empleado recibirá ocho (8) horas de paga. Si un día feriado cae en un domingo, se observará en el lunes siguiente. Si un día feriado cae en un sábado, el empleado, no obstante, recibirá paga por ocho (8) horas por ese día según se estipula aquí. Cualquier trabajo realizado en cualquiera de los días

---

<sup>1</sup> Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo de 7 de abril de 2006 a 6 de abril de 2009.

Exhíbit 2 Conjunto. Convenio Colectivo de 6 de abril de 2009 a 6 de abril de 2012.

<sup>2</sup> Las disposiciones del Convenio Colectivo 2006-2009.

feriados más abajo mencionados se pagará a tiempo sencillo, además de la paga del día feriado.

Cumpleaños de cada empleado	Día movable para cada empleado
1. 1 de enero	Día de Año Nuevo
2. 6 de enero	Día de Reyes
3. Movable	Jueves Santo
4. Movable	Viernes Santo
5. Movable	"Memorial Day"
6. 24 de junio	Día de San Juan
7. 4 de Julio	Día de la Independencia
8. 25 de julio	Declaración del ELA
9. Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
10. Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
11. Cada cuatro años	Día de Elecciones Generales
12. 24 de diciembre	Víspera de Navidad
13. 25 de diciembre	Día de Navidad
14. 31 de diciembre	Víspera de Año Nuevo

En el caso de que el cumpleaños del empleado coincida con cualesquiera de los días feriados aquí enumerados, el empleado recibirá paga por ambos días.

b. Cuando un empleado está disfrutando de sus vacaciones y cuando alguno de estos días feriados cayese dentro del período de sus vacaciones, dicho empleado recibirá paga por dicho día feriado.

c. Para ser elegible para recibir paga por un día feriado, el empleado deberá trabajar el día regular de trabajo que antecede y que sigue a dicho día feriado. Esta cláusula no se aplicará si la ausencia de un empleado ha sido por motivos de enfermedad debidamente evidenciada mediante certificado médico. La certificación médica deberá indicar:

- i. que el empleado fue examinado por el médico en el día señalado;
- ii. que indique qué enfermedad tenía el empleado;

- iii. que certifique que en la opinión del médico el empleado no estaba capacitado para trabajar a causa de la enfermedad que padecía en dicho día.

**ARTÍCULO XXV  
DIAS FERIADOS<sup>3</sup>**

a. Los siguientes son días feriados por los cuales el empleado recibirá ocho (8) horas de paga. Si un día feriado cae en un domingo, se observará en el lunes siguiente. Si un día feriado cae en un sábado, el empleado, no obstante, recibirá paga por ocho (8) horas por ese día según se estipula aquí. Cualquier trabajo realizado en cualquiera de los días feriados más abajo mencionados se pagará a tiempo sencillo, además de la paga del día feriado.

1.	1 de enero	Día de Año Nuevo
2.	6 de enero	Día de Reyes
3.	Movable	Jueves Santo
4.	Movable	Viernes Santo
5.	Movable	"Memorial Day"
6.	24 de junio	Día de San Juan
7.	4 de Julio	Día de la Independencia
8.	25 de julio	Declaración del ELA
9.	Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
10.	Cuarto jueves de noviembre	Día de Acc de Gracias[sic]
11.	Cada cuatro años	Día de Elecciones Generales
12.	24 de diciembre	Víspera de Navidad
13.	25 de diciembre	Día de Navidad
14.	31 de diciembre	Víspera de Año Nuevo

b. Cuando un empleado está disfrutando de sus vacaciones y cuando alguno de estos días feriados cayese dentro del período de sus vacaciones, dicho empleado recibirá paga por dicho día feriado.

c. Para ser elegible para recibir paga por un día feriado, el empleado deberá trabajar el día regular de trabajo que antecede y que sigue a dicho día feriado. Esta cláusula no se aplicará si la ausencia de un empleado ha sido por motivos de enfermedad debidamente evidenciada mediante certificado médico. La certificación médica deberá indicar:

<sup>3</sup> Las disposiciones del Convenio Colectivo 2009-2012.

1. que el empleado fue examinado por el médico en el día señalado;
2. que indique qué enfermedad tenía el empleado;
3. que certifique que en la opinión del médico el empleado no estaba capacitado para trabajar a causa de la enfermedad que padecía en dicho día.

#### IV. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

1. Schindler Corp. of Puerto Rico (en adelante la “Compañía”) se dedica a la construcción, modernización, instalación y servicio de elevadores en Puerto Rico.
2. La Unión de Gladiadores, Inc. (en adelante la “Unión”) representa a dos unidades apropiadas de empleados en la Compañía. La unidad apropiada del Departamento de Construcción incluye todos los empleados de construcción, modernización de elevadores a jornal por hora empleados por la Compañía en Puerto Rico. La unidad apropiada del Departamento de Servicio incluye todos los empleados de servicio a jornal por hora empleados por la Compañía en Puerto Rico. A través de los años la Unión y la Compañía han suscrito un convenio colectivo separado para cada unidad apropiada. En cuanto a la cláusula de días feriados (Artículo XXV), ambos convenios colectivos disponen lo mismo. Para efectos de esta estipulación, nos referiremos a ambos convenios colectivos conjuntamente como “Convenio Colectivo”. [sic]

3. El Convenio Colectivo vigente del 7 de abril de 2006 al 6 de abril de 2009 proveía 14 días feriados por cada año natural. El 24 de junio, Día de San Juan, era uno de los días feriados por el cual el empleado recibía ocho (8) horas de paga. [sic]
4. El Convenio Colectivo vigente del 2006 al 2009 fue extendido por las partes del 7 de abril de 2009 hasta el 21 de septiembre de 2009 mientras se negociaba un nuevo convenio colectivo, y las partes acordaron en las extensiones de tiempo firmadas que solamente cualquier aumento salarial eventualmente acordado entre las partes será retro activo al 7 de abril de 2009. [sic]
5. El nuevo Convenio Colectivo vigente del 2009 al 2012 provee 14 días feriados por cada año natural. El listado de días feriados incluye el día después de acción de gracias y no incluye el día de 24 de junio.
6. El 24 de junio de 2009, los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo disfrutaron dicho día como un día feriado.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si conforme a derecho, la prueba presentada y al Artículo XXV, Días Feriados del Convenio Colectivo, supra, si procede el pago o no, del jueves de Acción de Gracias, y el viernes de Acción de Gracias en el año 2009. La prueba establece, claramente, que el Convenio Colectivo vigente del 2006 al 2009, fue extendido por las partes del 7 de abril de 2009 hasta el 21 de septiembre de 2009, mientras se negociaba un nuevo convenio

colectivo, siendo ésta una práctica pasada. En cuanto al aspecto del uso y costumbre, esto ha sido la práctica en los convenios anteriores.

El Patrono alegó que no incurrió en la violación del Convenio Colectivo vigente del 2009 al 2012, que fue extendido por las partes y que justificó esa práctica. Además, que los empleados no tenían derecho a disfrutar del viernes, 27 de noviembre de 2009, por concepto del día feriado bajo las disposiciones relevantes del Convenio, supra. Esto se debió al acuerdo en la mesa de negociación, en donde se intercambio el día de San Juan (24 de junio) por el viernes después de Acción de Gracias, esto a partir del segundo año del Convenio.<sup>4</sup>

La Unión, por su parte, no presentó prueba. Se limitaron a plantear, que la Compañía no cumplió con su obligación, toda vez que no presentó evidencia suficiente para sostener su versión de los hechos. La regla generalmente reconocida por los árbitros es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.<sup>5</sup>

En cuanto al aspecto de uso y costumbre de la práctica pasada en el ámbito obrero-patronal, en el caso de Campbell Plastics Corp., 51 LA 705, el árbitro Cahn señaló que una práctica pasada para que sea obligatoria entre las partes debe definirse como una acción o conducta directa, reiterada y consistentemente asociada con una

---

<sup>4</sup> Exhíbit - 1 del Patrono.

<sup>5</sup> Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 87 JTS 58 (1987).

condición de empleo específica, y que la misma debe ser ejercida con tal regularidad, consistencia y constancia como para revelar un definido y distintivo patrón o método de hacer las cosas, mutuamente, aceptado en el pasado por ambas partes. También con relación al tema de la práctica pasada, el Prof. Demetrio Fernández Quiñones en su libro el Arbitraje Obrero-patronal, Forum, Edición del año 2000, en la pág. 242, ha señalado que para una conducta cualificar como práctica pasada se deben considerar los siguientes factores:

1. Claridad y consistencia en el patrón de conducta.
2. Repetición de la actividad.
3. Aceptabilidad del patrón de conducta y.
4. Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes.

En ese sentido, la práctica pasada requiere la intención de ambas partes de interpretar el Convenio Colectivo de forma particular y que dicha interpretación se vea reflejada en la conducta de éstas. Esto significa que una parte por sus propios actos no puede obligar a la otra parte a menos que ésta última esté consciente de la naturaleza de dichos actos o conducta y consienta a ello, por lo que es importante que tenga dicho conocimiento. La Compañía alegó que existía la práctica pasada en las negociaciones a través de los años.

Además, al cualificarse una conducta como una práctica pasada, no podemos soslayar el lenguaje del Convenio Colectivo, especialmente, cuando el mismo es claro y preciso. Cuando los términos de un contrato, sus condiciones y exclusiones son claros y



específicos y no dan margen a ambigüedades o diferentes interpretaciones, así deben aplicarse.

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable es nuestra opinión que la Unión no tiene derecho al reclamo que hace ante nos. La controversia a resolver en este caso surgió del Artículo XXV, Días Feriados, disposición acordada por las partes en el Convenio Colectivo del 2006 al 2009 y el vigente del 2009 al 2012. Cuando el lenguaje en el convenio colectivo es claro, éste debe ser el factor clave para resolver la querrela. Ante la alegación de práctica pasada, la parte que la alega, debe entonces, establecer su existencia con prueba clara y convincente. Un análisis de la prueba refleja que el Artículo XXV, supra se dispone el procedimiento a seguir, en lo que respecta a los catorce (14) días feriados por cada año natural, por los cuales el empleado recibirá ocho (8) horas de paga. Si un día feriado cae en un domingo, se observará en el lunes siguiente. Si un día feriado cae en un sábado, el empleado, no obstante, recibirá paga por ocho (8) horas por ese día según se estipula aquí. Cualquier trabajo realizado en cualquiera de los días feriados más abajo mencionados se pagará a tiempo sencillo, además de la paga del día feriado.

El Convenio fue extendido por las partes del 7 de abril de 2009 hasta el 21 de septiembre de 2009 y ese día el mismo fue firmado. El Convenio Colectivo del 2006 al 2009, proveía el día de San Juan a celebrarse el 24 de junio de 2009. El 11 de agosto de 2009, la Compañía ofreció en la negociación cambiar el día de San Juan (24 de junio), por el viernes después de Acción de Gracias, esto a partir del segundo año del

Convenio.<sup>6</sup> Los empleados recibieron los pagos correspondientes al día de San Juan (24 de junio de 2009) y al Día de Acción de Gracias (26 de noviembre de 2009), por las ocho (8) horas de dichos días feriados.

No se presentó evidencia, por parte de la Unión que es la parte querellante y reclamante en el caso de autos, que demostrara que la determinación de la Compañía fue arbitraria o caprichosa. Por el contrario, la evidencia sometida reveló que la determinación del Patrono de no pagar el viernes 27 de noviembre de 2009, después de Acción de Gracias, estuvo basada en una razón válida, ya que habían disfrutado del día de San Juan, el cual se eliminó para el Convenio Colectivo del 2009 al 2012.

Si dicha determinación resultó en la eliminación, para esa ocasión, de un pago a la paga regular semanal de ocho (8) horas del empleado, tal resultado no invalida la acción del Patrono, ni fue contraria al Convenio Colectivo.

Los Árbitros, al igual que cualquier foro que interpreta un Convenio Colectivo, estamos obligados a darle virtualidad a las cláusulas de éste, cuando los mismos están libres de toda ambigüedad, como ocurre en el presente caso. Véase a tales efectos: *Practice & Procedure in Labor Arbitration*, supra; págs. 243 et seq; *How Arbitration Works*, supra, págs. 446 et seq; Fernández, Demetrio, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Editorial Forum (200), p. 199 et seq; *JRT v Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce*, 122 DPR 318 (1988).

---

<sup>6</sup> Exhíbit - 1 del Patrono

**VI. DECISIÓN**

De conformidad con la evidencia presentada, la Compañía **no** violó el Convenio Colectivo entre las partes, al determinar que no se pagaría el viernes 27 de noviembre de 2009, después de Acción de Gracias. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de noviembre de 2011.

---

**LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 8 de noviembre de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. ARNALDO TORRES  
SUPERINTENDENTE CONST.  
SCHINDLER ELEVATOR CO.  
PO BOX 364005  
SAN JUAN PR 00936-4005

LCDO. FRANCISCO CHEVERE  
McCONNELL VALDÉS  
PO BOX 364225  
SAN JUAN PR 00936-4225

SR. EDWIN ERAZO  
PRESIDENTE  
LOS GLADIADORES  
PO BOX 194149  
SAN JUAN PR 00919

LCDO. ANIBAL ESCANELLAS RIVERA  
ESCANELLAS & JUAN, PSC  
204 AVE. DOMÉNECH  
SAN JUAN PR 00918

---

JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III