

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

**COOPERATIVA DE VIVIENDA  
EL ALCÁZAR  
(PATRONO)**

**Y**

**FEDERACIÓN CENTRAL DE  
TRABAJADORES  
(UNIÓN O FCT)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-21-665**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 7 de septiembre de 2022. Se les concedió a las partes para la radicación simultánea de sendos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones hasta el 11 de octubre de 2022. Posteriormente, esa fecha fue prorrogada hasta el 17 de octubre del corriente, en virtud del Memorando del Secretario Número 2022-08. En esa última fecha, la controversia quedó sometida para análisis y adjudicación.

Por la **Cooperativa de Vivienda El Alcázar**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Rina B. Passalacqua, asesora legal y portavoz; María Milagros Miranda Cruz, Administradora y Luz E. Sánchez González, Presidenta de la Junta de Directores.

Por la **Federación Central de Trabajadores**, en adelante “la Unión o la FCT”, comparecieron: la Lcda. Amalis Torres González, asesora legal y portavoz y Emilio Fernández Ortiz, delegado.

### **SUMISIÓN**

Las partes no pudieron llegar a un acuerdo sobre el asunto ante nuestra consideración, por lo que presentaron sus respectivos proyectos de sumisión:

#### **Proyecto de sumisión del Patrono:**

1. Que la Arbitro determine, si, conforme al convenio vigente y aplicable y a los hechos expuestos y probados en este caso, la querella es arbitrable o si está prescrita en contra de la parte reclamante por no cumplir con los términos y trámites dispuestos en el Convenio para el trámite de quejas y agravios. (Artículo VII Convenio Colectivo 2018-21 y 2021-2024)
2. De determinar que está prescrita proceda a la desestimación y adjudicación automática contra los querellantes.
3. De determinar que no está prescrita, determinar entonces, si conforme al Convenio Colectivo aplicable y a los hechos expuestos y probados en este caso, procede o no el pago de los días feriados que se observan sábado o domingo, reclamados en este caso, aun cuando tales días son días libres de los querellantes, cuya jornada de trabajo es de lunes a viernes y no trabajan los sábados y domingos. (Artículo IX – Jornada y Artículo XII- Días Feriados, Convenio 2018-2021 y el 2021-2024)
4. De determinar que, si procede el pago reclamado, determinar entonces si el mismo aplicará de forma prospectiva desde el laudo final.
5. De determinar que, si procede el pago reclamado, determinar entonces a qué empleados, si alguno, le corresponde dicho pago y la cantidad del mismo.

**Proyecto de sumisión de la Unión:**

Respetuosamente solicitamos a la Honorable Árbítro que determine que cuando los días acordados en el Artículo XII del Convenio Colectivo como feriados ocurran en un día no laborable la Cooperativa deberá pagar el mismo en adición a la jornada regular de trabajo. Determine si el Patrono cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

De ser así, que el Honorable Árbítro determine el pago de todos los días feriados que no se pagaron y debieron ser pagados de conformidad con el Artículo XII.

Remedio solicitado:

El pago a todos los unionados de todos los días feriados que no han sido pagados y el cumplimiento estricto con el Artículo XII.

Tomando en consideración los hechos, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, en primera instancia, si la querella es arbitrable procesalmente. De no serlo, desestimar la misma. De serlo, resolver si conforme al Convenio Colectivo aplicable y a los hechos de este caso, procede o no el pago de los días feriados que se observan en días no laborables.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre de 2021, según enmendado- Artículo IX – Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito, con copia a la otra parte. 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 prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

Del Patrono haber cumplido con lo estipulado en el Artículo XII del Convenio Colectivo, declarar sin lugar el reclamo. De no haber cumplido, ordenar el pago de aquellos feriados que no hayan sido pagados de conformidad y el cumplimiento estricto de lo pactado en lo sucesivo.

## **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **Convenio Colectivo<sup>2</sup>**

#### **Artículo VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

**Sección 1.** Se considerará disputa o controversia aquella alegada violación o discrepancia que surja relacionada con la interpretación o aplicación de los términos del Convenio Colectivo y/o las acciones disciplinarias impuestas por el Patrono.

**Sección 2.** De surgir alguna disputa según definida, las partes harán su mayor esfuerzo por resolver la misma mediante el diálogo de buena fe utilizando el procedimiento que se detalla a continuación:

- a. El empleado que tenga una queja someterá la misma, verbalmente con o sin su delegado de la Unión a la Administradora o a su representante dentro de los cinco (5) días laborables después de haber surgido la razón para dicha queja. La contestación a dicha queja se hará por la Administradora o su representante dentro de los cinco (5) días laborables a su representación.
- b. De no resolverse en el paso anterior, la queja se presentará por escrito a la Administradora dentro de los tres (3) días de haber sido contestada en el paso anterior señalando la sección o secciones del Convenio Colectivo que se alega han sido violadas. Dicha queja será contestada por escrito

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo entre las partes, vigente del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2021.

- por el Patrono dentro de tres (3) días de haberse recibido la misma. Luego de recibirse la contestación del Patrono, la Unión si así lo desea puede solicitar, dentro de los tres días laborables siguientes a la contestación del Patrono, una reunión entre el administrador y el representante de la Unión para hacer un esfuerzo final para resolver la queja.
- c. De no llegarse a un acuerdo en el paso anterior, la queja será sometida a arbitraje dentro de los cinco (5) días subsiguientes por el paso anterior.
  - d. La Unión solicitará del Negociado de Conciliación y Arbitraje una terna de árbitros, enviando copia al Patrono de la solicitud de arbitraje.
  - e. Una vez se haya enviado la terna, la Unión eliminará uno de los nombres y el Patrono eliminará otro, siendo designado así el tercero no eliminado.
  - f. El árbitro se limitará a resolver las cuestiones que se le sometan y que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos del Convenio Colectivo y no tendrá facultad para añadir o modificar el Convenio Colectivo.
  - g. La decisión del árbitro será conforme a derecho.
  - h. Los pasos conducentes al arbitraje sólo podrán obviarse mediante acuerdo mutuo por escrito entre las partes.

### **RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero patronales entre las partes, al momento de los hechos de este caso, estaban regidas por un convenio colectivo vigente<sup>3</sup>.
2. Las partes estipularon el hecho de que los empleados que componen la Unidad Apropriada a la que aplican las disposiciones de dicho convenio laboran de lunes a viernes. No trabajan sábados y domingos.

---

<sup>3</sup> Vigencia del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2021.

3. El 4 de junio de 2020, el Sr. Andrés Lloret de la FCT, envió un correo electrónico a la administradora de la Cooperativa, Milagros Miranda en el cual le manifestó lo siguiente:

...Queremos traer a su atención que los días feriados que dispone el convenio colectivo son para observarse y el personal unionado recibir la compensación por dichos días. El convenio no dispone que si un día feriado cae un sábado o domingo ese día se deje de observar. En este caso al empleado se le deben pagar las horas de su jornada diaria como día feriado durante ese día. Como sabe usted, la Cooperativa es una institución privada, no es una agencia gubernamental. El Convenio Colectivo es el contrato de trabajo y define los beneficios del personal unionado<sup>4</sup>.

4. Dicha comunicación fue contestada por la señora Miranda, mediante correo electrónico el 22 de junio de 2020<sup>5</sup>, indicándole lo siguiente al señor Lloret:

...En cuanto al párrafo #2 de su comunicación, es un asunto nuevo y diferente a lo planteado en la primera comunicación, pero de igual manera le estaremos pasando copia a la Junta de Directores para la acción a seguir.

5. La Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro para atender la controversia sobre la interpretación del Artículo XII, Días Feriados, ante este foro, el 12 de enero de 2021.

---

<sup>4</sup> Exhibit II del Patrono.

<sup>5</sup> Exhibit II del Patrono.

### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

El Patrono alegó que procede desestimar la querrella por el incumplimiento de la Unión con el procedimiento de quejas y agravios pactado en el Convenio Colectivo.

La Unión alegó que la querrella se renovaba cada día feriado que ocurría en un día no laborable que transcurría sin que el Patrono cumpla con el pago del mismo, lo que la hacía una violación continua del Convenio Colectivo, renovando así el término provisto para reclamar bajo el procedimiento de quejas y agravios, por lo que la querrella es arbitrable procesalmente.

### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

#### **SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL**

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el convenio colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros<sup>6</sup>. De conformidad, es menester del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del Convenio Colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrella en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado<sup>7</sup>. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de

---

<sup>6</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

<sup>7</sup> Ibid, pág. 426.

manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios, su actuación debilitaría el procedimiento<sup>8</sup>.

Por otro lado, la doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo. Una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por lo tanto, que se pueda presentar la querrela en cualquier momento **mientras persista la violación**. Para establecer si la querrela es de naturaleza continua **lo determinante no es la continuidad del agravio, sino más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente la violación persiste**. *United Air Lines, Inc. v. Evans*, 431 U.S. 553, 558 (1977).<sup>9</sup> Los tratadistas Elkouri<sup>10</sup> lo explican como sigue:

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> "But the emphasis should not be placed on mere continuity; the critical question is whether any present *violation* exists"

<sup>10</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 218-219.

Many arbitrators have held that "continuing" violations of the agreements (as opposed to a single isolated and completed transaction) give rise to "continuing" grievances in the sense that the act complained of may be said to be repeated from day to day, with each day treated as a new "occurrence". These arbitrators permit the filing of such grievances at any time, although any back pay would ordinarily accrued only from the date of filing. For example, where the agreement provided for filing "within ten working days of the occurrence," it was held that where employees were erroneously denied work, each day lost was to be considered an "occurrence" and that a grievance presented within 10 working days of any such day lost would be timely. (Escolios omitidos.).

Así, para establecer si aplica la doctrina a una situación en particular es necesario evaluar, **únicamente**, el acto que motivó la queja del empleado, sin considerar los efectos continuos de la violación pasada<sup>11</sup>. Lo determinante no es la continuidad del agravio, si no, más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente la violación persiste.

En el caso ante nuestra consideración, la Unión alegó que el Patrono viola el Artículo XII del Convenio Colectivo cada día feriado que ocurre en un día no laborable que transcurra sin que el Patrono lo pague como tal. Sin embargo, no nos señaló algún momento o hecho en particular al cual referirnos para poder hacer el análisis que requiere la doctrina de violación continua. Tampoco sustentó con prueba sus alegaciones. Recordemos la máxima de

---

<sup>11</sup> Véase R.I. Bloch, *Arbitration: Time Limits and Continuing Violations*, 96 (Núm. 8) Mich. L. Rev. 2384-2398 (1998).

que meras alegaciones no constituyen prueba. Por consiguiente, no podemos aplicar como excepción la doctrina de violación continua a este caso.

Así las cosas, es menester analizar este caso desde la doctrina ordinaria sobre la arbitrabilidad procesal antes discutida. El procedimiento de quejas y agravios, contenido en el Artículo VIII del Convenio Colectivo, supra, es una de esas cláusulas a las que el Profesor Fernández hace referencia en la porción de su libro antes citada, que son precisas en la fijación de los términos que las partes deben cumplir en las distintas etapas del manejo de las controversias surgidas entre ellos, previo a la presentación de la querrela ante el foro arbitral. Conforme al mencionado Artículo, el empleado afectado debía presentar el primer paso de su queja dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a haber surgido la razón para dicha queja. De los documentos que obran en el expediente del caso y/o la prueba admitida no surge que la Unión haya cumplido con lo anterior. Según la prueba que obra en el expediente, la queja es traída mediante un correo electrónico del 4 de junio de 2020, de parte del Representante de la Unión hacia la Administradora de la Cooperativa que atendía varios asuntos, entre ellos, la alegación de que el Patrono no estaba cumpliendo con lo acordado en el Artículo XII del Convenio Colectivo, supra. La Administradora contestó al Representante de la Unión el 22 de junio de 2020, mediante otro correo electrónico en el cual le indicó que referiría el asunto a la Junta de Directores para la acción a seguir y no obra en los documentos sometidos ninguna otra gestión, hasta que la Unión radicó la Solicitud para

Designación o Selección de Arbitro, el 12 de enero de 2021. Las partes acordaron en el inciso h del Artículo VIII, supra, que **los pasos conducentes al arbitraje solo podrán obviarse mediante acuerdo mutuo por escrito entre las partes.** (Énfasis nuestro). Tampoco obra en el récord del caso que las partes hayan acordado obviar el procedimiento de quejas y agravios acordado, conforme a los requerimientos del inciso h del mencionado Artículo.

Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente<sup>12</sup>.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente y emitimos el siguiente:

#### **LAUDO**

La querella no es arbitrable procesalmente. Se declara sin lugar la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

---

<sup>12</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 7 de febrero de 2023.



**RUTH L. COUTO MARRERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 7 de febrero de 2023, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. MARIA MILAGROS MIRANDA  
ADMINISTRADORA  
COOP. VIVIENDA EL ALCAZAR  
milagrosmiranda89@yahoo.com

SR. ANTONIO J. CABAN COLLAZO  
PRESIDENTE  
FEDERACIÓN CENTRAL TRABAJADORES  
antoniocaban@fctpr.org  
presidencia@fctpr.org

LCDA. RINA B. PASSALACQUA  
BUFETE ROBLES Y FRIAS  
roblesyfrias@gmail.com

LCDA. AMALIS TORRES GONZALEZ  
REPRESENTANTE LEGAL  
FEDERACIÓN CENTRAL TRABAJADORES  
amalistorres@yahoo.com



---

**JUANA LOZADA RIVERA**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**