

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**SWISS CHALET, INC. H/N/C
DOUBLETREE BY HILTON SAN JUAN
(Patrono u Hotel)**

v.

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-23-622

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se llevó a cabo el 8 de abril de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, (DTRH). El caso quedó sometido, para su adjudicación, el 15 de agosto de 2025, vencido el término extendido, a solicitud de las partes, para someter Alegatos en apoyo a las contenciones de éstas.

Por el **SWISS CHALET, INC. H/N/C DOUBLETREE BY HILTON SAN JUAN**, en adelante “el Patrono o el Hotel”, compareció: el Lcdo. Pablo Álvarez Sepúlveda, asesor legal y portavoz; y el Sr. Yodil M. Cabán González, gerente general, y testigo.

Por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901**, en adelante “la Unión” compareció: el Lcdo. Jorge L. Marchand, asesor legal y portavoz, y el Sr. Efraín Meléndez, querellante.

II. SUMISIÓN

Los proyectos de sumisión, según sometidos por las partes fueron los siguientes:

POR EL PATRONO

"Determinar si la querella de referencia es arbitrable procesalmente.

De ser arbitrable, determinar si el patrono cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo al notificarle a la parte querellante su pérdida de antigüedad". [SIC]

POR LA UNIÓN

"Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono violó el Artículo XI del Convenio Colectivo al no seguir el criterio de antigüedad para la notificación de reemplazo del empleado Efraín Meléndez. De determinar que hubo violación al Convenio proveer el remedio adecuado que incluya salarios y beneficios dejados de percibir". [SIC]

En vista de que las partes no llegaron a un acuerdo en cuanto a la Sumisión y en virtud de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos¹ que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

ARTÍCULO IX - SUMISIÓN

... b) 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 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso... (Rev. 10/nov./2021).

Determinar conforme con la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable si la querella, en el caso de autos, es arbitrable procesalmente o no. De resultar en la negativa que se desestime la querella.

De resultar arbitrable procesalmente, que se determine si el Patrono violó el Artículo XI del Convenio Colectivo al no seguir el criterio de antigüedad para la notificación de reemplazo del empleado Efraín Meléndez. De determinar que hubo violación al Convenio proveer el remedio adecuado.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

A. Exhibits Conjuntos:

Exhibit 1 – Copia del Convenio Colectivo 1ro. de diciembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2014.

Exhibit 1a – Primera Estipulación firmada entre las partes, extendiendo la vigencia del Convenio Colectivo a partir del 1 de diciembre de 2014 hasta el 30 de noviembre de 2016.

Exhibit 1b – Segunda Estipulación firmada entre las partes, extendiendo la vigencia del Convenio Colectivo a partir del 1 de diciembre de 2016 hasta el 30 de noviembre de 2022.

Exhibit 2 – Seniority List 2023. Según revisada al 1 de agosto de 2023.

B. Exhibits del Patrono:

Exhibit 1 - Notificación de cesantía temporera de 13 de marzo de 2020, dirigida a Efraín Meléndez, querellante, suscrita por Yodil Cabán, gerente general. Exhibit para el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Exhibit 1a – Copia Certificación de Correo Postal evidenciando envío el 18 de abril de 2020 y recibo de correspondencia por Efraín Meléndez, querellante, el 29 de abril de 2020. Exhibit para el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Exhibit 2 - Carta certificada, de 29 de junio de 2020 a Efraín Meléndez, querellante. Patrono notifica cesantía fue cambiada a una permanente y

eliminación de la plaza debido al impacto negativo en operaciones causada por el COVID-19. Exhíbit para el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Exhíbit 2a - Copia Certificación de Correo Postal evidenciando envío, y recibo de correspondencia por Efraín Meléndez, querellante, el 1 de julio de 2020. Exhíbit para el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Exhíbit 3 - Carta certificada de 3 de marzo de 2021, a Efraín Meléndez, querellante. Mediante esta, el Patrono informa al Querellante que ha intentado comunicarse con él para que se presente a trabajar. Le advierte que se expone a perder los derechos de antigüedad de no presentarse a trabajar, de conformidad con el Artículo XI del Convenio Colectivo.

Exhíbit 3a - Copia Certificación de Correo Postal evidenciando envío 4 de marzo de 2021, y recibo de correspondencia por Efraín Meléndez, querellante, el 11 de marzo de 2021. Exhíbit para el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Exhíbit 4 - Comunicación de Luis M. González, representante de la Unión, 10 de marzo de 2021, invocando el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo para discutir la pérdida de antigüedad del Querellante. Exhíbit para el planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Exhíbit 5 - Formulario Para Procesar Querellas, Primer Paso procedimiento de quejas y agravios emitido por la Unión, el 15 de agosto de 2022.

Exhíbit 6 - Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro de 10 de marzo de 2023.

Exhíbit 7 - Copia de envío correo electrónico de 3 de marzo de 2021 al Sr. Luis González, Unión de Tronquistas. Asunto, Documentación enviada a Efraín Meléndez, querellante, en relación con pérdida de antigüedad. Además, lo invita a discutir en detalles el asunto, de ser necesario.

Exhíbit 8 - Copia de envío de correo electrónico el 10 de marzo de 2021, dirigida a la Unión, con copia a Luis González. Asunto, Carta Antigüedad Efraín Meléndez, querellante. Invita a reunión para discutir el asunto el viernes, 12 de marzo de 2021.

C. Exhíbits de la Unión:

Exhíbit 1 - Certificación de Empleo de Efraín Meléndez, querellante, de 9 de enero de 2023. Exhíbit para planteamiento de arbitrabilidad procesal/méritos

Exhíbit 2 - Carta certificada de 3 de marzo de 2021, a Efraín Meléndez, querellante. Patrono notifica cesantía temporera.

Exhíbit 3 - Copia de cheque de 18 de marzo de 2021, a favor de Efraín Meléndez, querellante.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE**ARTÍCULO X - QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

Se utilizará el siguiente procedimiento para cualquier queja o agravio que surja en la interpretación del presente Convenio Colectivo y se utilizará el siguiente procedimiento:

Sección I

Los empleados afectados junto al Delegado General discutirán el caso con el Supervisor inmediato y/o con el Gerente General y de no llegar a un acuerdo satisfactorio, el caso será llevado al Representante de la Unión dentro de los próximos diez (10) días laborables. La Compañía contestará por escrito dicha querella después de discutida con el Delegado General con copia a la Unión en un término de cinco (5) días laborables.

Sección II

El Representante de la Unión y/o cualquier miembro de la Junta de Directores de la Unión estudiará el caso y lo discutirá con el Gerente General de la Compañía y/o su representante autorizado, celebrándose una vista donde las partes expondrán sus puntos de vista y se carearán con la evidencia que se presente de una y otra parte. El Gerente General y/o su representante autorizado contestarán la querella por escrito en cinco (5) días laborables luego de dicha discusión.

Sección III

En caso de que el Gerente General y/o su representante autorizado no lleguen a un acuerdo con el Representante la Unión y/o el miembro de la Junta de Directores de la Unión sobre la solución de la controversia estos podrán, dentro del término de quince (15) días, solicitar arbitraje a través de su representante.

...

Sección VI – Selección de Árbitro

Cuando las partes sometan cualquier queja o agravio ante un árbitro éste será nombrado por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

Sección VII – Autoridad del Árbitro

El árbitro tendrá la autoridad para citar a cualquier empleado de la Compañía o de la Unión para que preste testimonio o produzca documentos relacionados con la controversia y de las partes no cumplir con tal orden el árbitro podrá tomar la acción remedial que estime adecuada.

Sección VIII – Jurisdicción del Árbitro

La jurisdicción del árbitro será a tenor con el acuerdo de sumisión de las partes y el Convenio Colectivo y su laudo será final y obligatorio para las partes.

V. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El 13 de marzo de 2020, el Hotel, por conducto de su Gerente General, notificó al Sr. Efraín Meléndez, querellante, al Delegado General y al Representante de la Unión, su cesantía temporera, a partir del 16 de marzo de 2020; por razón de la propagación mundial del Coronavirus y su efecto económico en las operaciones del Hotel. La referida

cesantía fue notificada verbalmente y mediante correo certificado número 7019164000128434929; recibida por el Querellante, el 29 de abril de 2020. **Exhibits 1 y 1(a) del Patrono.**

El 29 de junio de 2020, el Hotel, por conducto de su Gerente General, notificó al Querellante, al Delegado General y al Representante de la Unión, la decisión de convertir su cesantía temporera del 16 de marzo de 2020, en una permanente; como consecuencia del impacto causado por la declaración de emergencia decretada por la Organización Mundial de la Salud y el Gobierno de Puerto Rico debido al COVID-19. Esta comunicación, también, fue notificada al Querellante mediante correo certificado número 70191120000173580474, y recibida por éste. **Exhibits 2 y 2(a) del Patrono.**

El 16 de febrero de 2021, por razón de la pandemia que provocó el cierre de operaciones, el Hotel, por orden de antigüedad, estuvo comunicándose directamente, por teléfono, con los empleados cesanteados en la medida que iba necesitando personal para reanudar, paulatinamente, sus operaciones. El Querellante, "Houseperson" cuya antigüedad en ese momento era 10 agosto de 2019, fue llamado para que se reintegrara a sus funciones los días 20 y 26 de febrero de 2021; fechas para las cuales, éste no estuvo disponible. El 3 de marzo de 2021, el Hotel, por conducto de su Gerente General, le notificó, personalmente, al Delegado General, Sr. Isaac Rivera, la potencial pérdida de antigüedad del Querellante, por este no haber notificado al Hotel su intención de reintegrarse a su plaza por lo menos dos (2) días, antes de la fecha en que se le requirió comenzar labores (entiéndase, 20 y 26 de febrero de 2021).

Lo anterior fue puesto por escrito, mediante carta de igual fecha. **Exhíbit 3 del Patrono.** En la referida carta le indicó al Querellante que “de haber justa causa para no reportarse usted deberá reportarse no más tarde de siete (7) días calendarios de la fecha en la que se le solicitó hacerlo”. Es decir, no más tarde del 5 de marzo de 2021, si contamos los siete (7) días, desde el 26 de febrero de 2021 o si contamos los siete (7) días, desde el 3 de marzo de 2021, tenía hasta el 10 de marzo de 2021. Se le indicó, además, “de no recibir documentación alguna de su parte y de usted no reportarse a sus funciones, usted perderá su antigüedad para todos los propósitos expresados en el Convenio Colectivo”. Dicha carta fue firmada por el Delegado General, Sr. Isaac Rivera, como testigo. Además, y en igual fecha, copia de ésta le fue notificada al representante de la Unión, Sr. Luis González, vía correo electrónico; indicándole a éste que, de desear discutirlo le dejara saber al Gerente General. **Exhíbit 7 del Patrono.** Esta comunicación, también, le fue notificada al Querellante mediante correo certificado número 70191120000173593320; siendo recibida por éste, el 11 de marzo de 2021. **Exhíbits 3 y 3(a) del Patrono.**

El 3 de marzo de 2021, el Sr. Rivera procedió a llamar al Querellante, vía telefónica, en presencia del Gerente General para dejarle saber de lo anterior; por lo que, el Querellante sabía que fue llamado para reincorporarse a sus funciones los días 20 y 26 de febrero de 2021; que debía presentar documentación que justificara por qué no se presentó a trabajar los días 20 y 26 de febrero de 2021; y, que contaba con siete (7) días para reportarse a su empleo.

Así las cosas, el 10 de marzo de 2021, la Unión, por conducto del Sr. Luis González, solicitó al Gerente General del Hotel le indicará el motivo de la determinación. Citamos: "...los méritos que llevó a la gerencia a tomar la decisión de que Efraín Meléndez perdiera su antigüedad"; razones que ya habían sido expuestas en la comunicación del 3 de marzo de 2021, **Exhíbit 4 del Patrono**. Para esta fecha, el Querellante no había recibido por correo certificado la carta del 3 de marzo de 2021, que recibió, el 11 de marzo de 2021; no obstante, ya tenía conocimiento de ésta, y la Unión, por conducto de su Representante, ya la había recibido. Por tal razón, precisamente, es que la Unión le envió carta por correo electrónico al Gerente General, el 10 de marzo de 2021; **Exhíbit 8 del Patrono**, segundo correo electrónico de 10 de marzo de 2021, a las 11:16 a.m., de la Unión de Tronquistas a Yodil Cabán, con copia a Luis González; **Exhíbit 4 del Patrono**.

El 10 de marzo de 2021, el Gerente General del Hotel, nuevamente, le notificó al Sr. Luis González junto con la documentación correspondiente; invitándolo a discutir el asunto el 12 de marzo de 2021, a las 10:00 a.m., **Exhíbit 8 del Patrono**; a lo cual, no recibió respuesta.

En vista de que el Patrono no recibir respuesta, y al Querellante no reportase a trabajar sino hasta el 13 de marzo de 2021, su antigüedad cambió a esta última fecha. **Exhíbit 2 Conjunto**. Sin embargo, no fue hasta el 15 de agosto de 2022, un (1) año y cinco (5) meses después del 10 de marzo de 2021, que la Unión activó el procedimiento de resolución de querellas acordado por las partes, **Artículo X del Convenio Colectivo**. **Exhíbit 5 del Patrono**. Más aún, no es hasta el 10 de marzo de 2023, dos (2) años después

del 10 de marzo de 2021 y siete (7) meses, después del 15 de agosto de 2022, que presentó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este Foro. **Exhibit 6 del Patrono.**

Así las cosas, es la contención del Patrono que la presente querella no es arbitrable procesalmente.

Por su parte, la Unión sostuvo que la misma es arbitrable procesalmente, ya se trata de una reclamación de carácter continuo. De manera que, el término no estaba prescrito. Por cuanto, reclama el derecho de antigüedad del Querellante.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

Iniciado los procedimientos de arbitraje el Patrono, levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. Alegó que la reclamación ante nuestra consideración fue radicada tardíamente, en violación a los términos pactados por las partes en el **Artículo X, Quejas, Agravios y Arbitraje**. Según el Patrono, la Unión demoró dos (2) años, para instar esta querella en el foro de arbitraje. Así las cosas, nos corresponde determinar, en primera instancia, si la reclamación del Querellante es arbitrable procesalmente o no. De no ser arbitrable procesalmente, se desestima la querella. De resultar procesalmente arbitrable que se diriman los méritos de ésta.

El Convenio Colectivo es un contrato que vincula a las partes, razón por la cual es la ley entre ellas siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, la moral o el orden público; por lo tanto, se debe respetar su contenido. UIL de Ponce v. Dest. Serallés, Inc., 116 DPR 348, 352 (1985).

Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de la inherencia del Árbitro; excepto, cuando el lenguaje del Convenio Colectivo los excluye explícitamente. JRT v. AEE, 111 DPR 537 (1982).

La mayoría de los Convenios Colectivos establecen unos períodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado, en el procesamiento del agravio a través del procedimiento y el tiempo para completar el arbitraje.

En aquellas situaciones donde el contrato colectivo fija el período de tiempo de 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. (Énfasis suplido). D. Fernández, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Colombia. Legis SA, 2000, p. 426.

De otra parte, en un convenio colectivo tanto la unión como el patrono se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implantación y aplicación del contrato laboral, al procedimiento establecido para atender querellas y dentro de los términos fijados para ello en el convenio. D. M. Helfield, *La jurisprudencia creadora: Factor Determinante en el Desarrollo del Derecho de Arbitraje en Puerto Rico*, 70 Rev. Jur. UPR 1 (2001).

Es una doctrina firmemente establecida en nuestra jurisdicción que el procedimiento de quejas y agravios, para su eventual ventilación, en arbitraje, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Coop. De Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Buena Vista Dairy, Inc. V. JRT, 94 DPR 624 (1967).

Conforme con la evidencia presentada, surge que la controversia objeto de la presente reclamación, los hechos tuvieron lugar 3 de marzo de 2021, fecha cuando el Patrono notificó al Querellante que de no reportarse a trabajar dentro de los siguientes siete (7) días de haber recibido carta de reemplazo, perdería su derecho de antigüedad. El Querellante ignoró la advertencia, no se reportó ni presentó prueba por que no lo hizo, por lo que perdió su antigüedad. **Exhíbit 3 del Patrono**. Por no estar de acuerdo con dicha determinación, el 10 de marzo de 2021, la Unión solicitó una reunión para discutir los méritos de la determinación. **Exhíbit 4 del Patrono**. No obstante, no fue hasta el 15 de agosto de 2022, cuando la Unión procedió a activar el procedimiento de querellas, establecido en el Convenio Colectivo. **Exhíbit 5 Conjunto**. Sin embargo, en vista de que las partes no lograr un acuerdo que dispusiera de la controversia, el 10 de marzo de 2023, la Unión radicó una querella ante el NCA, a los fines de que se adjudique la controversia.

En la querella que nos ocupa, el procedimiento y términos acordados por las partes está contenido en el **Artículo X – Quejas, Agravios y Arbitraje**. El mismo establece el trámite de las quejas y agravios, incluyendo el procedimiento y términos aplicables en el foro de arbitraje. Los términos establecidos en el mismo son improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes En el caso ante nos, la Unión esperó dos (2) años

para instar esta querella al foro de arbitraje. Ciertamente, la Unión incumplió con el término pactado entre las partes, para someter la querella al procedimiento de arbitraje.

No podemos pasar por alto que los términos establecidos en el Convenio Colectivo tienen como objetivo ponerle fin a las disputas obrero-patronales prontamente para, de esa forma, propiciar la paz industrial. Por lo tanto, los plazos dispuestos en los convenios colectivos obedecen a un evidente interés público. Por consiguiente, hay que cumplir con los mismos, rigurosamente.

El incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querella en cumplimiento con la norma que pretende tramitar las querellas con celeridad y diligentemente. En atención a ello, el tratadista Fairweather, en **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, BNA, 1983, Second Edition, pág. 101, indica:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration 'step'. Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that the grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed. [SIC]

Ahora bien, el día de la audiencia ante este Foro, la Unión hizo un planteamiento donde alegó que la querella es arbitrable, ya que la misma es una querella de carácter continuo. Planteamiento que, según el Patrono fue traído por primera vez ese día y mediante el cual pretende evitar el resultado de que la querella resulte no arbitrable por violación a los términos establecidos en el **Artículo X**, al no cumplir con los términos establecido para radicar la misma. Por cuanto, según el Patrono no le asiste la razón a la Unión.

En el campo laboral, la doctrina de violación continua no opera automáticamente; pues, exige primero, que el tiempo transcurrido entre el momento en que expiró el plazo, y cuando en efecto se presentó la correspondiente queja o agravio, no haya sido excesivo; segundo, que haya justa causa para la dilación y así lo demuestre el Querellante; y, tercero, que la tardanza no perjudique al patrono al dificultar severamente su capacidad para defenderse de la querella presentada. **In re Independent School District No. 23**, ante, pág. 1120; **In re Aramark Services, Inc.** 115 LA 401, 406 (Hoh 2000).

Analizado los hechos particulares de autos determinamos que, no procede el planteamiento levantado por la representación legal de la Unión alegando que la presente querella es una de carácter continuo. De manera que, el término no estaba prescrito. Lo cierto es que, el lenguaje del Convenio Colectivo en ninguno de sus artículos hace alusión alguna a la doctrina de violación continua. Tampoco, esta querella trata de una violación continua de carácter económico y/o salarial, violación que se activa en cada período de

pago. Por cuanto, se declara **NO HA LUGAR** el planteamiento incoado por la Unión sobre el particular.

En conclusión, el 15 de agosto de 2022, la Unión invocó el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, impugnando la acción tomada por el Patrono de conformidad con las disposiciones del **Artículo X - Quejas, Agravios y Arbitraje**, del Convenio Colectivo que regía las relaciones obrero-patronales entre las partes. En lo pertinente el procedimiento establecido en la Sección III, del citado Artículo, dispone: “En caso de que el Gerente General y/o su representante autorizado no lleguen a un acuerdo con el Representante la Unión y/o el miembro de la Junta de Directores de la Unión sobre la solución de la controversia estos podrán, dentro del término de quince (15) días, solicitar arbitraje a través de su representante. De lo antes expuesto se colige que, por no haber llegado a un acuerdo con el Patrono que dispusiera de la controversia, la Unión tenía quince (15) días, para solicitar los servicios de arbitraje. Término que venció el 30 de agosto de 2022. Sin embargo, no fue hasta el 10 de marzo de 2023, cuando la Unión radicó la querella ante el NCA. Es decir, un (1) año y siete (7) meses, después del término establecido para solicitar arbitraje o dos (2) años, después de haber ocurridos los hechos que dieron lugar a la controversia ante nuestra consideración.

Es por todos conocido que, cuando el Convenio Colectivo contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento, generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro (Elkoury -“**How Arbitration Works**”, 4ta. Ed. P. 193”; “**Grievance Guide**”, 4ta. ed., BNA, p. 1)

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrolla el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970). Los Convenios Colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sean conforme la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1980), Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

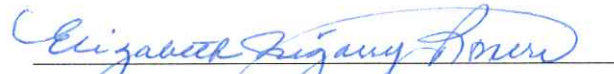
Dado los fundamentos esbozados, anteriormente, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La querella de autos no es arbitrable procesalmente, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de octubre de 2025.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de octubre de 2025 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDO. JORGE MARCHAND
jorgeluis.marchand@tronquista901.com

LCDO. PABLO R. ÁLVAREZ SEPÚLVEDA
alvarezp_lp@yahoo.com

LCDA. ANGELIK RODRÍGUEZ MALDONADO
lcda_aroqueez@hotmail.com

SR. LUIS M. GONZÁLEZ
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
union.pr@tronquista901.com

SR. YODIL CABÁN
GERENTE GENERAL
HOTEL DOUBLETREE
ycaban@sjdoubletree.com
yodil.caban@hilton.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA