

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

MED CENTRO HEALTHCARE
SYSTEM
(PATRONO)

Y
UNITED STEEL WORKERS
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-25-501

SOBRE: PAGO DÍAS FERIADOS
JOSÉ RIVERA APONTE

ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

El presente caso entre Med Centro Healthcare System (en adelante, el Patrono), representado por el Lcdo. José A. Oliveras González, y United Steelworkers (en adelante, la Unión), representada por el Lcdo. Manuel A. Rodríguez Banchs, fue tramitado mediante la presentación de memoriales de derecho. Inicialmente, se atendió y resolvió una cuestión relativa a la arbitrabilidad sustantiva de la querella. Superada dicha etapa, se procedió a considerar los méritos de la controversia. El caso quedó sometido para adjudicación, el 7 de noviembre de 2025.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que ambas sometieron por separado, los siguientes proyectos:

Proyecto de Sumisión de la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine, según el Convenio Colectivo, si el Patrono le adeuda al querellante la pérdida de paga o salario por los días feriados en los que fue obligado a trabajar, a pesar de haber trabajado el día antes o el día después de cada día feriado, y por los cuales solo recibió la paga dispuesta en la Sección 3 del Artículo 22 del Convenio Colectivo. [sic]

Proyecto de Sumisión del Patrono:

Que la Hon. Árbitro determine: Si actualmente el Convenio Colectivo vigente ya fuese por estipulación o negociación entre las partes o por decisión o resolución de un tribunal con jurisdicción require que los días feriados trabajados en un horario regular se paguen a razón de dos y medio veces (2 ½) en vez de a tiempo y medio (1 ½) como fue pactado por las partes en el Artículo 20 del Convenio. [sic]

En vista de que no hubo consenso entre las partes en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, entendemos que el asunto preciso a resolver, conforme a los hechos del caso, la prueba presentada y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, es el siguiente:¹

Que la Árbitro determine si el Patrono le adeuda o no al querellante el pago correspondiente a los días feriados trabajados, en aquellos casos en que el empleado laboró el día previo o el día posterior al feriado, conforme lo dispone el Convenio Colectivo, y por los cuales únicamente recibió la compensación establecida en la

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "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) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

Sección 3 del Artículo 22 del Convenio. De concluirse que existe deuda, que la Árbitro ordene el remedio que en derecho corresponda. De no existir tal obligación, que se ordene el cierre del caso en el Foro de Arbitraje.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 22 DÍAS FERIADOS

1. Todo empleado regular de la Unidad Contratante tendrá derecho a disfrutar los siguientes días feriados sin pérdida de paga o salario, si dicho día feriado cayese dentro de su programa de trabajo semanal.
 - a. Día de Año Nuevo (1ro de enero)
 - b. Día de Reyes (6 de enero)
 - c. Dr. Martin Luther King (Conforme se asigne en el calendario de cada año)
 - d. Día de los Presidentes (Conforme se asigne en el calendario de cada año)
 - e. Día de la Abolición de la Esclavitud (22 de marzo)
 - f. Viernes Santo (Conforme se asigne en el calendario de cada año)
 - g. Día de la Recordación (último lunes de mayo)
 - h. Independencia de los Estados Unidos (4 de julio)
 - i. Constitución del ELA (25 de julio)
 - j. Día del Trabajo (primer lunes de septiembre)
 - k. Descubrimiento de América (Conforme se asigne en el calendario de cada año)
 - l. Descubrimiento de PR (19 de noviembre)
 - m. Día de Acción de Gracias (último jueves de noviembre)

- n. Elecciones Generales PR (Conforme se asigne en el calendario de cada año)
 - o. Día de Navidad (25 de diciembre)
 - p. Día de Cumpleaños del Empleado
1. Se observará el disfrute de los días feriados conforme la necesidad del servicio lo permitan. Cualquier aspecto de este artículo podrá ser suplementado por la Ley Núm. 111 del 29 de julio de 2014, según enmendada, y la jurisprudencia interpretativa aplicable. De suceder cualquier cambio legislativo en este artículo, las partes se reunirán para negociar sobre los efectos de cualquier cambio o enmienda de ley.
 2. La celebración de los días feriados será consignada en los programas de trabajo para que de esta forma cada empleado sepa con anticipación si tuviese asignado trabajar en un día feriado.
 3. Cualquier empleado cubierto por este Convenio que tuviese que trabajar un día feriado como parte de su programa regular de trabajo, tal día feriado se pagará a tiempo y medio (1.5x). Todo empleado que trabaje durante un día feriado tendrá que ser autorizado previamente por el correspondiente supervisor o haber estado dicho día debidamente consignado en el programa de trabajo para ser trabajado.
 4. Para disfrutar con paga cualquiera de los días reconocidos y concedidos en este Convenio Colectivo, el empleado deberá trabajar el día laborable anterior y el posterior al día feriado que aplique, de estar el empleado asignado a trabajar en el correspondiente programa de trabajo. En caso de ausencias extendidas y consecutivas (tres días o más), donde el empleado haya presentado oportunamente un certificado médico que acredite a satisfacción del Med Centro, Inc., la enfermedad del empleado no será aplicable a los requisitos del presente inciso.
 5. Para el disfrute de licencia de vacaciones se hará considerando los días laborables y se excluirán en dicho cómputo los sábados, domingos y días feriados.
 6. El haber disfrutado un día feriado sin haberlo trabajado no se considerará para el propósito del cómputo de horas extras o tiempo adicional trabajado en exceso de la jornada diaria o semanal, según

sea el caso. Por tiempo trabajado se entenderá aquel tiempo en el cual el empleado, de hecho, ejerza funciones o labores físicas o mentales, según lo requiera su puesto y previamente autorizadas para beneficio directo del patrono y no aquel tiempo que el empleado pudo haber trabajado pero no lo hizo.

IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El presente caso gira en torno a la interpretación del Artículo 22 del Convenio Colectivo vigente entre las partes; específicamente, en cuanto a la cantidad de pago que corresponde a un empleado cuando se le requiere trabajar día feriado siendo éste un día feriado. La interrogante medular en este caso es la siguiente: ¿Cuál es la compensación aplicable cuando a un empleado cubierto por este Convenio Colectivo se le requiere trabajar un día feriado habiendo laborado día anterior y día posterior? En específico, debe determinarse si el pago correspondiente es 1.5, 2.0 o 2.5 veces el salario regular.

La Unión, por conducto de su representante legal, el Lcdo. Manuel Rodríguez Banchs, solicita que la Árbitra determine si el Patrono adeudaba al querellante la pérdida de paga o salario correspondiente a los días feriados en los que fue obligado a trabajar, aun cuando cumplió con los requisitos de laborar el día antes y el día después de cada uno de ellos. Señala que el querellante únicamente recibió el pago dispuesto en la Sección 3 del Artículo 22 —equivalente a una vez y media (1 ½) de su salario— por haber trabajado el día feriado. No obstante, la Unión sostiene que dicho pago no satisface adecuadamente el esquema compensatorio que establece el Artículo 22, ya que el Convenio garantiza el disfrute de los días feriados sin pérdida de paga o salario, y la penalidad de 1½ constituye un pago adicional, no un substituto del derecho a la jornada regular del día feriado. La Unión sostiene que la Sección 3 del Artículo 22 establece una

penalidad contractual cuando el patrono obliga a un empleado a trabajar en un día feriado al cual tiene derecho a disfrutar sin pérdida de paga o salario. Argumenta que, si no se interpreta la cláusula de esta manera, el querellante sería penalizado doblemente: primero, porque se le priva del disfrute del día feriado cuya paga equivalente a una jornada regular le corresponde; y segundo, porque se le compensaría únicamente con media jornada adicional por haber trabajado una jornada completa en un día feriado.

La Unión enfatiza que el Convenio Colectivo es inequívoco al disponer que los días feriados negociados deben disfrutarse sin pérdida de paga o salario; por lo que, cuando el Patrono requiere que un empleado trabaje en uno de esos días, no solo se activa la penalidad establecida de tiempo y medio, sino que además debe garantizarse la protección íntegra del derecho adquirido al disfrute del feriado con paga regular. En consecuencia, la Unión sostiene que el Patrono adeuda al querellante, como mínimo, media jornada adicional por cada día feriado trabajado, y como máximo, una jornada completa adicional, según la evaluación de cada día trabajado, como configuró la compensación correspondiente.

Finalmente, la Unión rechaza categóricamente la alegación patronal de que el alegado derecho constituye un “pago piramidal”, pues no se trata de horas extra, sino del pago correcto tanto del feriado como de la penalidad contractual que impone el Convenio Colectivo cuando el Patrono obliga a laborar en un feriado.

El Patrono, representado por el Lcdo. José A. Oliveras, sostiene que el Convenio Colectivo establece de manera clara y definitiva la compensación aplicable cuando un

empleado trabaja un día feriado. Argumenta que las reclamaciones de la Unión respecto a un pago adicional carecen de base contractual, pues no están contenidas en el texto del Convenio ni fueron negociadas entre las partes. Señala que el Artículo 22, Sección 3, dispone expresamente que trabajar un día feriado se pagará únicamente a razón de tiempo y medio (1½) del tipo “rate” por hora del empleado y que ese pago constituye el acuerdo final, completo y exclusivo pactado durante la negociación colectiva. Añade que las partes acordaron en el Artículo 29, Sección 4, la prohibición de incurrir en pagos piramidales o compuestos, lo cual, según el Patrono, impide cualquier fórmula que pretenda sumar múltiples mecanismos de compensación por el mismo tiempo trabajado.

Asimismo, el Patrono destaca que el querellante, como enfermero graduado, es un empleado profesional exento, cuya clasificación se encuentra fuera del marco ordinario de pago de horas extras y feriados. No obstante, el Convenio Colectivo extendió el beneficio del pago a tiempo y medio como un acuerdo particular sin que ello implique la creación de un derecho adicional a percibir pagos duplicados o combinados. En consecuencia, MedCentro sostiene que el Convenio es incontrovertible en cuanto a que existe un solo pago aplicable para un día feriado trabajado: tiempo y medio, sin pago doble, paralelo o acumulativo. Por ello solicita respetuosamente que la Árbitra resuelva conforme a los términos expresos del Convenio Colectivo, el cual constituye la fuente contractual de derechos y obligaciones entre las partes.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Artículo 22 del Convenio Colectivo establece que los empleados disfrutarán de dieciséis (16) días feriados, incluyendo el cumpleaños del empleado, sin pérdida de paga. Dispone además que cuando uno de esos días feriados coincide con la jornada regular de trabajo y el empleado lo labora, dicho día será compensado a razón de tiempo y medio. A su vez, fija como requisito para disfrutar con paga cualesquiera de los días feriados reconocidos que el empleado haya trabajado, tanto el día anterior como el día posterior al feriado.

Luego de analizar la posición de ambas partes, la prueba presentada y las disposiciones aplicables del Artículo 22 del Convenio Colectivo, se concluye que el Patrono no le adeuda al querellante los días feriados trabajados, ya que los mismos fueron compensados a razón de una vez y media ($1 \frac{1}{2}$) del salario regular. Esto según fue reconocido por la Unión.

El lenguaje contractual es claro en cuanto al esquema compensatorio pactado para los días feriados que coinciden con la jornada regular de trabajo. Conforme a dicho lenguaje, cuando un día feriado cae dentro de la jornada regular y el empleado no trabaja, éste devenga su paga regular sin pérdida alguna de ingreso. Por otro lado, cuando el feriado es trabajado, la compensación aplicable es tiempo y medio (1.5x), lo cual incluye el salario regular correspondiente más la mitad adicional por laborar en día feriado. El Convenio no dispone, en ninguna de sus cláusulas, que el feriado deba pagarse de manera separada o adicional al pago de tiempo y medio cuando el empleado lo trabaja.

Una interpretación que requiera pago doble – esto es, el día trabajado sencillo más el día feriado a tiempo y medio— carece de fundamento en el texto del Convenio y en la intención manifestada por las partes.

En síntesis, el marco compensatorio acordado es el siguiente:

- Día feriado no trabajado: paga regular.
- Día feriado trabajado: tiempo y medio (1.5x)

No existe base contractual para concluir que el Convenio concede dos pagos distintos por un mismo día feriado trabajado, ni que el Patrono adeuda cantidad alguna por los días feriados reclamados, habiendo cumplido estrictamente con el esquema compensatorio pactado. Se ha establecido que, cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de las partes, no procede aplicar reglas de interpretación. (Artículo 1233 del Código Civil, 31 L.P.R.A. Sección 3471; S.L.G. Irizarry v. S.L.G. García, 155 D.P.R. 713 (1977); Marcial v. Tome, 144 D.P.R. 522, 536 (1977)). Frank y Edna A. Elkouri, reconocidos comentaristas en relaciones laborales, establecen claramente en su obra How Arbitration Works que el derecho al pago de días feriados es exclusivamente un producto del contrato colectivo, careciendo de existencia inherente fuera de los términos acordados entre las partes. Según expresan:

"Collective bargaining agreements customarily provide for pay for named holidays not worked. The primary purpose of holiday pay provisions is to insure the employees against the possible loss in earnings when he does not work because of a holiday occurring during the workweek. [...] It is clear that there is no inherent right to holiday pay and none exists except as may be set forth in the labor agreement." (*How Arbitration Works*, 1985, B.N.A., Washington D.C., págs. 74 y 75)

Además, el árbitro Harry J. Dworkin complementa esta visión al señalar que:

“The right to holiday pay is a creature of contract; it does not exist as a matter of law. [...] Employees are not entitled to more than the contract provides; nor can contract benefits be expanded beyond the meaning warranted by the language used.”

Conforme a esta doctrina, los empleados únicamente tienen derecho a los beneficios por días feriados que hayan sido estipulados en el convenio colectivo; y estos no pueden ser interpretados más allá del lenguaje claro del contrato. Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes, por lo que se debe cumplir con lo expresamente pactado. Así lo dispone el Artículo 1044 del Código Civil (31 L.P.R.A. Sección 2994), al establecer que los contratos válidos deben cumplirse según los términos acordados. Los tribunales de justicia ni los árbitros pueden relevan a una parte de cumplir con lo que se obligó a hacer mediante contrato, siempre y cuando el mismo sea legal y no contenga vicio alguno. **Del Jesús González v. A.C.**, 148 D.P.R. 255, 271 (1999); **Mercado Oquichi v. U.C.P.R.**, 143 D.P.R. 610, 627 (1997); **Cervecería Corona v. Commonwealth Ins. Co.**, 115 D.P.R. 345, 351 (1984); **Olazabal v. U.S. Fidelity**, 103 D.P.R. 448, 462 (1975).

Por lo tanto, al haber recibido el querellante el pago correspondiente a tiempo y medio por los días feriados trabajados según lo dispuesto en la Sección 3 del Artículo 22 del Convenio Colectivo, se concluye que el Patrono actuó en cumplimiento con las disposiciones claras del contrato colectivo. Debido a ello, se emite el siguiente:

VI. LAUDO

Según el Convenio Colectivo, el Patrono no le adeuda al querellante salario por los días feriados en los que trabajó, aunque haya trabajado el día antes o el día después de

cada día feriado. El pago efectuado por el Patrono estuvo correcto conforme a lo pactado.

Se ordena el cierre y archivo con perjuicio del caso en el Foro de Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 8 de diciembre de 2025.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

ÁRBITRO

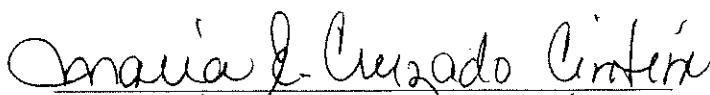
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de diciembre de 2025, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sra. Yolanda Bobé Roche
yolanda.bobe@medcentro.org

Sr. Yaphet Torres
ytorres@usw.org

Lcdo. José A. Oliveras González
jaoliveras46@gmail.com

Lcdo. Manuel A. Rodríguez Banchs
manuel@rodriguezbanchs.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

