

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

CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO (Patrono o CFSE)	LAUDOS DE ARBITRAJE
	CASO NÚM.: A-26-261*
	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA POR JURISDICCIÓN
Y	
UNIÓN DE CONTADORES Y AUDITORES EXTERNOS DE LA CFSE (Unión O UCAECFSE)	CASO NÚM.: A-22-344
	SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
	ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se atendió el 24 de octubre de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Para propósito de adjudicación, el caso quedó sometido el 13 de enero de 2025, fecha en que se completó el periodo de tiempo para radicación de los memoriales de derecho.¹ Así las cosas, nos dispones a resolver.

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

¹ El caso en referencia estaba, para su resolución, ante la árbitra, Maité Alcántara Mañanán (QDEP), empero, ante su deceso, el mismo se asignó, mediante el mecanismo de terna, a la suscribiente el 17 de junio de 2025.

Por la **CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO**, en adelante el "Patrono o la CFSE", compareció la Lcda. Arlene M. Salas García, asesora legal y portavoz; y la Lcda. Jessica Náter, representante. Por la **UNIÓN DE CONTADORES Y AUDITORES EXTERNOS DE LA CFSE**, en adelante la "Unión o la UCAECFSE", compareció el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan A. Fusté Torres, presidente y representante; y el Sr. Javier O. Calderón Rivera, secretario.

Las partes así representadas, tuvieron amplia oportunidad de expresarse, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo a sus respectivos planeamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, sometieron por separado sus respectivos proyectos, los cuales se transcriben según fueron redactados por éstas, en los términos siguientes:

POR EL PATRONO:

1. Que la Honorable Árbitro determine si, de acuerdo al Convenio Colectivo y a los reglamentos aplicables, la querella es arbitrable procesal y sustantivamente. De determinar que la querella no es arbitrable, que se desestime la misma. Esto al no cumplir la Unión con lo dispuesto en el Artículo 7, Fase Administrativa. Además de estar prescrita la reclamación.

2. Que la Honorable Ábitro determine si procede la querella radicada por la Unión toda vez, la CFSE cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo entre las partes al realizar el pago de \$1,200.00 el 29 de junio de 2015.

3. Que el Laudo a ser emitido sea conforme a derecho.

POR LA UNIÓN:

1. Determinar a la luz de la prueba; del Convenio Colectivo vigente, en particular su Artículo 20, titulado "Aumento de Salarios", Inciso 1 (b); según modificado por la Estipulación suscrita por las partes el día 26 de junio de 2015, el derecho de los empleados querellantes comprendidos en la unidad apropiada que representa la UCAECFSE que se encontraban activos en la nomina de la CFSE, el aumento salarial en su sueldo allí dispuesto y en consecuencia, llevar el mismo a la estructura salarial, efectivo al 30 de junio de 2015 a una cantidad global de \$1,200.00 (equivalente a \$100.00 mensuales).

2. De determinar que, en efecto, la CFSE ha incumplido su obligación contractual de realizar el correspondiente incremento en la estructura salarial de los empleados querellantes comprendidos en la unidad apropiada que representa la UCAECFSE de \$1,200.00 antes indicado efectivo al 30 de junio de 2015, ordenar el pago acumulado adeudado desde dicha fecha en la estructura salarial hasta el presente, más el pago de la doble penalidad correspondiente a dichas sumas dejadas de percibir durante dicho periodo de tiempo. Colón Molinary v. AAA, 103 DPR 143 (1974).

3. De determinar que la CFSE, al dejar de incluir en la estructura salarial del personal querellante de la unidad apropiada que representa la UCAECFSE los incrementos correspondientes en salarios dejados de devengar, ordenar

el pago de un 25% en concepto de honorarios de abogado sobre dichas sumas dejadas de devengar, más intereses legales desde la fecha en que se dicte el correspondiente laudo. Colón Molinary v. AAA, 103 DPR 143 (1974).

4. Ordenar el cese y desista en torno al incumplimiento por parte de la CFSE al no reconocer el incremento salarial contemplado bajo el Artículo 20 (1) (b) del Convenio Colectivo vigente.

Conforme con la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar de conformidad con la prueba y el Convenio Colectivo, si la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente o no. De determinar en la afirmativa, citar el caso para ver los méritos de ésta, de ser en contrario desestimar la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 7 PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

Se entenderá por queja o querella cualquier controversia, disputa o diferencia que surja entre **LA CORPORACIÓN, LA**

² 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).

UNIÓN y/o empleado en relación a la aplicación, administración e interpretación, de este Convenio Colectivo. Las quejas o querellas podrán ser presentadas lo mismo por LA UNIÓN, por uno o más empleados o por LA CORPORACIÓN.

Con el propósito de atender prontamente y resolver en forma diligente, ordenada y justa toda querella que pudiera surgir entre las partes, se establece el siguiente procedimiento que consistirá de dos (2) fases; la Administrativa y la Adjudicativa.

A. Fase Administrativa

Primer Paso

1. Cuando algún empleado tuviera una queja o querella podrá presentarla por sí mismo, o por conducto del delegado correspondiente, según el Artículo 12, DELEGADOS DE LA UNIÓN, del presente convenio no más tarde de quince (15) días laborables después de conocidos o de notificados los hechos que la motivan. Dicha queja deberá presentarse por escrito debidamente fechada. A tal efecto se celebrará una reunión que se llevará a cabo en una oficina privada provista por el supervisor y de forma tal que no se afecten los servicios. El delegado del empleado estará presente en la referida reunión.

El delegado, o el empleado por sí mismo, presentará la queja a su supervisor inmediato y éste informará al delegado y al empleado querellante, mediante escrito debidamente fechado, su contestación o resolución respecto a la queja presentada. Dicha contestación deberá producirse no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que la queja o querella le fue presentada.

2. Si el empleado querellante, o su delegado, no quedaran satisfechos con la contestación de su supervisor inmediato, o si éste no resolviera la queja en los diez (10) días laborables indicados, el empleado querellante o el delegado podrá llevar su queja o querella al Presidente de **LA UNIÓN**, y a éste le corresponderá atender el caso en forma indicada en el segundo paso.
3. Si la naturaleza de la controversia no la hiciera susceptible de ser resuelta por el supervisor inmediato no será necesario utilizar el Primer Paso; y la queja o querella podrá ser radicada directamente ante el Director Asociado de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo no más tarde diez (10) días laborables después de conocidos o notificados los hechos que la motivan. En estos casos se notificará al supervisor inmediato con copia de la querella dentro de este mismo término.

Segundo Paso

1. El Presidente de **LA UNIÓN** o el empleado querellante, por su propio derecho, llevará su queja o querella, por escrito, ante el Director Asociado de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo, no más tarde de quince (15) días laborales a partir de la notificación por escrito de la contestación del supervisor, o de haber vencido el término de diez (10) días laborables sin que el supervisor conteste la queja o querella. El Director Asociado de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo informará su contestación o resolución, por escrito, al Presidente de **LA UNIÓN**, y al empleado querellante, dentro del término de quince (15) días laborales.

2. Si **LA UNIÓN**, o el empleado querellante, no quedara satisfecho con dicha contestación, o si transcurrieran quince (15) días laborables sin que el Director Asociado de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo informe, por escrito, su contestación, **LA UNIÓN**, o el empleado querellante podrán presentar el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo mediante una solicitud para designación o selección de un árbitro, conforme a lo establecido en el Artículo VI del Reglamento para el Orden Interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Dicha solicitud deberá radicarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje no más tarde de quince (15) días laborables a partir de la fecha del recibo de la contestación del Director Asociado de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo...

B. Fase Adjudicativa

1. Toda queja o querella que no hubiera sido resuelta luego de pasar por la fase administrativa podrá ser radicada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, mediante una solicitud para designación de árbitro, no más tarde de quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que el Director Asociado de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad de Empleo hubiese notificado su contestación al empleado querellante y al Presidente de **LA UNIÓN**; o de haber transcurrido el término de quince (15) días laborables sin que se resuelva la queja o querella. Copia de dicha solicitud para designación de árbitro con la fecha de radicación de la misma deberá ser notificada dentro de los cinco (5) días de radicación a todas las partes.

2. Cuando las quejas o querellas sean entre **LA CORPORACIÓN** y **LA UNIÓN**; en los casos de suspensión de empleo y sueldo, destituciones cesantías, nombramientos, traslados, o cuando sean resultado de una acción directa tomada por el Administrador, no estarán sujetos a pasar por la Fase Administrativa. Dichas quejas o querellas se radicarán directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, mediante una solicitud para designación de árbitro, no más tarde de quince (15) días laborales a partir del conocimiento de los hechos que dan lugar a la querella y/o la notificación por escrito de la medida disciplinaria o la acción de personal que afecte al empleado...

ARTÍCULO 20

AUMENTO DE SALARIOS

1. Durante la vigencia de este Convenio, **LA CORPORACIÓN** concederá las siguientes sumas globales y/o aumentos en las fechas que más adelante se indican.
 - a. Pagadero el 27 de noviembre de 2013, **LA CORPORACIÓN** pagará a todos los empleados cubiertos por el presente Convenio que se encuentren en la nómina activa, en calidad de un aumento mensual de salario una cantidad global de \$1,200.00.
 - b. Pagadero el 30 de agosto de 2014, **LA CORPORACIÓN** pagará a todos los empleados cubiertos por el presente Convenio que se encuentren en la nómina activa, en calidad de un aumento mensual de salario una cantidad global de \$1,200.00.

- c. El 1 de marzo de 2015, **LA CORPORACIÓN** concederá un aumento mensual en el salario de los empleados cubiertos por el presente Convenio consistente en \$325.00
- d. El 1 de marzo de 2016, **LA CORPORACIÓN** concederá un aumento mensual en el salario de los empleados cubiertos por el presente Convenio consistente en \$125.00...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1) De la prueba sometida surgió que las partes regían sus relaciones obrero-patronales por medio de un Convenio Colectivo, el cual se firmó el 26 de noviembre de 2013. El mismo tuvo vigencia desde el 1 de marzo de 2013 hasta el 28 de febrero de 2018, según prorrogado.³

2) El 26 de junio de 2015, las partes firmaron una ESTIPULACIÓN, a raíz de la Ley 66 de 17 de junio de 2014, que forma parte del Convenio Colectivo. En lo pertinente a esta controversia expresaron, según redactado, lo siguiente:

EXPONEN

1. El 26 de noviembre de 2013, las partes comparecientes otorgaron un Convenio Colectivo, el cual establece las condiciones de trabajo y beneficios económicos aplicables a los empleados de la Corporación cubiertos por el mismo y, según sus términos, estará en vigor hasta el 28 de febrero de 2018.

³ Exhíbit - 1 - Conjunto.

2. La Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, en adelante Ley 66-2014, fue aprobada con el propósito de establecer medidas de reducción de gastos en las agencias y corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en momentos en que existe una crisis fiscal y económica en las finanzas del Gobierno.

3. En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 11 (k) de las referida Ley 66-2014, las partes llevaron a cabo un proceso de diálogo el año pasado, el cual dio lugar a un acuerdo firmado el 29 de agosto de 2014. Dicho acuerdo modificó temporalmente varias disposiciones del Convenio Colectivo antes mencionado y sustituyó, durante el año fiscal 2014-2015, lo dispuesto en los incisos (a), (b), (c) y (d) del artículo 11, el artículo 17 y cualquier otra disposición de dicha Ley 66-2014 mencionada en la estipulación. Además, se pactó que las partes se reunirían durante el mes de junio del año 2015 y, de ser necesario, durante el mes de junio del año 2016 para evaluar la situación fiscal existente en la Corporación respecto a los dos (2) años restantes de vigencia de dicha Ley (2015-2016 y 2016-2017) para mantener las economías que ameriten cada uno de esos periodos.

4. La presente Estipulación modificará temporalmente los artículos del Convenio Colectivo mencionado anteriormente, según se dispone más adelante.

5. De conformidad con lo acordado, las partes sostuvieron varias reuniones durante el mes de junio de 2015. Como resultado de estas conversaciones y en virtud de lo establecido en la Ley 66-2014, las partes han llegado al siguiente:

ACUERDO

6. Los asuntos que a continuación se detallan constituyen modificaciones temporales al Convenio Colectivo, así como economías para la Corporación, y serán efectivos por el término correspondiente al 1ro. de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2016. Estas modificaciones son las siguientes:

- a. **Artículo 20 (Aumento de salarios):** Los aumentos establecidos en las Secciones 1 (c) y 1 (d) del Artículo 20 para entrar en vigor el 1ro. de marzo de 2015 y el 1ro. de marzo de 2016, por la cantidad de \$325.00 mensuales y \$125.00 mensual, respectivamente, se postergarán por un año. El monto total por concepto del pago por las mencionadas secciones del artículo 20 correspondiente al año fiscal 2014-2015 y 2015-2016 se sumará a cualquier otro que pudiese otorgarse en el año fiscal 2016-2017. (Según acordado el año pasado, la CFSE emitirá el pago del aumento contemplado en el Artículo 20 (1) (b) del Convenio Colectivo el 30 de junio de 2015.)

...

14. La presente Estipulación y su anejo formarán parte del Convenio Colectivo suscrito por las partes para los años 2013 al 2018...⁴

3) El 30 de junio de 2015, la CFSE emitió, según intitulada, una Lista de Unionados de UCAECFSE, que incluye los nombres de 50 querellantes. La misma está acompañada con los Informes de Cambio de 47 querellantes, ya que tres (3) de ellos se

⁴ Exhíbit - 2 - Conjunto.

acogieron al retiro y renunciaron a reclamos pendientes de adjudicación como parte de las condiciones de retiro. Los Informes de Cambio efectivos al 30 de junio de 2015, reflejan en el **Inciso 12. Otro:** la cantidad de \$1,200.00. En el **Inciso 26. Comentarios y Explicaciones:** indica, según redactado, lo siguiente: *"Pago de \$1,200.00 por concepto de salario conforme Artículo 20, Inciso 1b del Convenio Colectivo Unión de Contadores y Auditores Externos de la CFSE, según enmendado por las estipulaciones del 29 de agosto de 2014 y 26 de junio de 2015, firmada entre las partes a tenor con las disposiciones de la Ley 66 del 17 de junio de 2014".*⁵

4) El 30 de junio de 2015, la CFSE emitió un Talonario de Pago de nómina por depósito directo a nombre del Sr. Javier O. Calderón Rivera. El recibo en cuestión reflejó que el importe fue por la cantidad de \$1,200.00, previo a las deducciones de Contribución sobre Ingresos, Seguro Social, Medicare, Retiro y AEELA, para un pago neto de \$856.20.⁶

5) El 27 de septiembre de 2021, las partes firmaron un documento intitulado Acuerdo a Base de la Ley Para Garantizar la Negociación Colectiva. En lo pertinente al caso de autos, las partes acordaron, según redactado, lo siguiente:

...**NOVENO:** Que, a tenor con el ordenamiento legal vigente, a la fecha en que se suscribe este Acuerdo y la necesidad

⁵ Exhíbit - 3 - Conjunto.

⁶ Exhíbit - 4 - Conjunto.

que tiene las partes de mantener el convenio colectivo vigente, estas **ACUERDAN**:

- a) A partir del 1 de julio de 2021, se prorroga la vigencia de los artículos no económicos del convenio colectivo hasta el 30 de junio de 2022.
- b) Que los artículos económicos del convenio colectivo se mantendrán conforme han estado a la fecha de vigencia de la presente Estipulación, hasta el 30 de junio de 2022.
- c) Aquellos beneficios marginales que reciben actualmente los empleados unionados permanecerán inalterados.
- d) ...
- e) ...
- f) A partir del 1 de julio de 2022, las partes convienen que iniciarán el proceso de negociación de un nuevo convenio colectivo, ello de conformidad en lo dispuesto en el Artículo 65 del Convenio Colectivo vigente, en lo pertinente a la notificación en caso de interesar enmiendas al mismo, incluyendo la expresión de la naturaleza del cambio o cambios que se desean realizar. De no mediar notificación antes indicada, el Convenio Colectivo y este Acuerdo se renovará automáticamente por el término de un año adicional.

RECONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN

Este Acuerdo de Negociación se constituye como el acuerdo total de negociación colectiva, cuya vigencia será la descrita en los párrafos que anteceden en cuanto a los artículos no económicos y económicos que regirán a partir del 1 de julio de 2021...⁷

6) El 23 de noviembre de 2021, el Sr. Juan A. Fuste Torres, presidente de la Unión, le dirigió a la Sra. María F. Toledo Crespo, jefa de la Oficina de Nómina de la Corporación, un correo electrónico. En el mismo le agradeció a la señora Toledo por los Informes de Cambio que recibió del 2014, y le informó que no había recibido los informes de 2015, entre otros asuntos.⁸

7) El 8 de enero de 2021, la árbitro, Ruth Couto Marrero, emitió el Laudo de Arbitraje Núm. A-14-2105, sobre Aumento Salarial. En el mismo la árbitro adjudicó los méritos del caso y el pago de honorarios de abogado.⁹

8) El 27 de mayo de 2021, el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, dictó sentencia sobre Impugnación del Laudo de Arbitraje Caso Núm. A-14-2015. El Tribunal declaró parcialmente NO HA LUGAR la Solicitud de Revisión Judicial

⁷ Exhíbit - 1 - Unión.

⁸ Exhíbit - 5 - Conjunto.

⁹ Exhíbit - 6 - Conjunto.

del Laudo. Confirmó el aspecto sustantivo y modificó la asignación de Honorarios de Abogado.¹⁰

9) El 14 de diciembre de 2021, la Unión incoó una reclamación a nombre de su unidad apropiada. Ésta reclamó que recibieron los Informes de Cambio el 23 de noviembre de 2021, y que la CFSE no incorporó los \$100.00 mensuales al salario de los Contadores-Audidores a partir del 1 de julio de 2015. Así las cosas, la Unión, radicó una Solicitud para Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para dilucidar la referida controversia.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso, conforme con los memorandos de derecho sometidos, determinaremos, como aspecto umbral, si la Árbitra tiene jurisdicción para entrar a dirimir los méritos de la controversia o no; y si la tiene atender el diferendo atinente a una defensa procesal. Lo anteriormente expresado se cimenta en que la Lcda. Arlene M. Salas García, asesora legal del Patrono, levantó dos (2) defensas umbrales a saber: arbitrabilidad sustantiva y procesal, que resolveremos en primera instancia.

Conocido es que las defensas de arbitrabilidad sustantiva y procesal se levantan en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de

¹⁰ Exhibit - 7 - Conjunto.

la querella que tiene ante sí.¹¹ Dichas figuras cuestionan la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querella. El arbitraje es la herramienta que han establecido las partes para dilucidar las controversias que entre ellas puedan surgir. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: la jurisdicción del árbitro(as) y su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje, mientras que, la autoridad se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro(as), según se dispone en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro(a).¹² También, el tratadista Demetrio Fernández Quiñones discute la importancia de determinar la jurisdicción del árbitro y expresa lo siguiente: “La jurisdicción de los árbitros se determina en función del consentimiento que las partes contratantes le han expresado al árbitro para que decida un caso. Todo laudo que decida asuntos que no le han sido encomendados al árbitro, será anulado por los

¹¹ Elkoury, E. a. (2016). Determining Arbitrability. In K. MAY, *HOW ARBITRATION WORKS, Eight Edition* (pp. 6.6 – 6.9). Chicago: American Bar Association.

¹² Quiñones, D.-F. (2000). Determinación de Arbitrabilidad . In J. V. R. (Ed.), *EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL* (p. 235). FORUM.

tribunales. Si un árbitro resuelve un asunto que está claramente excluido de su jurisdicción es nulo."¹³

La licenciada Salas, asesora legal del Patrono, en su memorial de derecho sostuvo que, la génesis de la controversia es una alegada violación al Artículo 20 del Convenio Colectivo. Sin embargo, en el presente caso el Negociado de Conciliación y Arbitraje no tiene jurisdicción, ya que la Unión incumplió con el mecanismo exclusivo que dispone el Convenio Colectivo para procesar y atender querellas, al no seguir el proceso negociado en el Artículo 7, Fase Administrativa, Segundo Paso, Inciso 1. Según ésta, la Unión no sometió su queja o querella ante el director de la Oficina de Relaciones Laborales, dispuesto el Convenio Colectivo, para su correspondiente contestación dentro de los términos allí establecidos. Puntualizó que, el procedimiento de querellas que establece el Convenio Colectivo en su Artículo 7, consiste en dos (2) etapas, a través de las cuales se deben resolver exclusivamente las controversias surgidas entre la Unión y el Patrono durante la vigencia del Convenio Colectivo. La *Fase Administrativa*, requiere que de no resolverse la controversia con un supervisor inmediato se le notifique al Director de la Oficina de Relaciones Laborales la querella, para su correspondiente contestación dentro de los términos allí dispuestos. Todos los

¹³ Fernández Quiñones, Demetrio (2000). *Revisión Judicial de los Laudos de Arbitraje*. En EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL, (p. 487) D.C. - Colombia: Legis Editores S.A.

términos son jurisdiccionales. En este aspecto, es a la Unión a quien le corresponde demostrar su cumplimiento y no lo hizo.

Asimismo, señaló que, al momento de radicarse la querella, la misma se encontraba prescrita toda vez que, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley 4 de 26 de enero de 2017 (Ley 4-2017) en su Artículo 2.18, establece que las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contados a partir del momento en que se pueda ejercer la acción a menos que se disponga, expresamente, de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.

La representante legal del Patrono sostuvo que el aumento al que hace referencia la Unión se hizo efectivo el 30 de junio de 2015, y la querella fue radicada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 14 de diciembre de 2021, por lo que la misma se encuentra prescrita, ello debido a que los querellantes recibieron su aumento mediante una cuantía global, según los Talonarios de Pago, por lo cual advinieron en conocimiento de que no había un cambio en su estructura salarial.

La Unión, mediante su asesor legal, el licenciado Torres, sostuvo en su memorial de derecho que la querella radicada es arbitrable sustantivamente. Éste expresó que

dicha querella no está en manos del supervisor de cada empleado adjudicarla, como tampoco en manos de algún funcionario ejecutivo determinarlo. Se trata de una controversia cuya solución corresponde a una decisión administrativa formal por parte del Patrono a través de su Administrador, o de la propia Junta de Gobierno de la Corporación, o de la adjudicación de una querella o queja radicada conforme dispone el Artículo 7, B (2) del Convenio Colectivo entre las partes. Además, el licenciado Torres señaló en cuanto al reclamo de prescripción, que la fecha de efectividad del documento en cuestión es el 30 de junio de 2015, sin embargo, éste no expresa cuándo la CFSE notificó al empleado copia del mismo o cuándo la Unión lo recibió. No obstante, lo que sí surge es que los Informes de Cambio correspondiente al 2015 fueron notificados a la Unión el 23 de noviembre de 2021, por la Sra. María F. Toledo, jefa de la Oficina de Nómina, a través de su presidente, Juan A. Fusté. El Artículo 7, B (2), dispone un término de quince (15) días laborales para radicar la Solicitud de Designación de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, luego del conocimiento de los hechos que dan lugar a la querella presentada, o sea, el 13 de diciembre de 2021. Es claro, entonces, que la reclamación no está prescrita para que se atiendan los méritos de la controversia.

VI. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Luego de examinar, evaluar y analizar la totalidad de la prueba estamos prestos a resolver. Sobre el aspecto sustantivo planteado por la representación legal del Patrono, la referida prueba presentada demostró que la misma está relacionada con una reclamación de salarios negociada en el Artículo 20 - Aumentos de Salarios -, del Convenio Colectivo, lo que nos obligaría, de ser arbitrable el diferendo en su fase procesal, a examinar los extremos atinentes al reclamo que plantea la Unión. Siendo esa nuestra perspectiva, tenemos que concluir que, la querella aquí planteada, luego de examinar el referido Convenio Colectivo, está comprendida en el antedicho artículo negociado por las partes. Por tanto, el caso queda dentro de la autoridad y jurisdicción del árbitro, por lo que la querella es arbitrable en su modalidad sustantiva.

VII. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Sobre la arbitrabilidad procesal planteada, sabido es que este recurso procesal se relaciona con los periodos y términos acordados en el procesamiento de querellas dispuesto en el Convenio Colectivo. Los términos que las partes fijan en el mismo son de estricto cumplimiento para ambas. Sobre dicho particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una vez las partes acuerdan someter las controversias surgidas entre ambas a un proceso de arbitraje, los tribunales carecen de discreción respecto a su eficacia y están obligados a dar cumplimiento a lo expresamente

pactado. La arbitrabilidad procesal versa, específicamente, sobre si el agravio se presentó dentro del término provisto en el Convenio Colectivo.¹⁴

Luego de evaluar y examinar el aspecto procesal planteado, es de rigor advertir que las partes acordaron, en el Convenio Colectivo, en su Artículo 7 – Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, supra, todo lo relacionado con la tramitación de las querellas que surjan durante la vigencia de éste. Acorde con lo anterior, tenemos que interpretar la totalidad de éste para fijar un sentido verdadero, lógico, racional y sensato. En este caso, las partes negociaron, claramente, atender y tramitar las querellas en el antedicho Artículo en dos (2) fases: la administrativa y la adjudicativa. Para que se pueda atender en la fase administrativa, las querellas no pueden ser susceptibles a ser resueltas por el supervisor inmediato. De la prueba surgió que la Unión comenzó el curso de su querella cuando la jefa de la Oficina de Nómina, María F. Toledo Crespo, le notificó al presidente de la Unión, Juan A. Fusté Torres, mediante correo electrónico, que le incluía los Informes de Cambio por la cantidad de \$1,200.00 para 50¹⁵ empleados pertenecientes a la unidad apropiada efectivo al 30 de junio de 2015. Dicho correo electrónico fue contestado por el señor Fusté con un agradecimiento, por haber enviado los Informes de Cambio e indicando que ya habían

¹⁴ UGT v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 188 D.P.R. 686.

¹⁵ De la prueba surgió que hubo tres (3) empleados que se acogieron al retiro por lo cual no le correspondía el pago negociado.

recibido los del 2014, no así los del 2015. Como podemos observar, el pago global de los \$1,200.00, objeto de esta reclamación, no estaba en control del supervisor inmediato, *Fase Administrativa*, sino en la *Fase Adjudicativa, Inciso 2*. Así pues, superado ese proceso es imprescindible continuar y evaluar la parte *B: Fase Adjudicativa*. Dicha parte dispone, claramente, que la misma se activará no más tarde de quince (15) días laborables; ello a partir del conocimiento de los hechos que dan lugar a la querella y/o notificación por escrito de la acción de personal que afecte al empleado. En este caso, para determinar si el agravio se procesó dentro del término prescrito nos enmarcamos en el Talonario de Pago (Exhíbit - 4- Conjunto). Aunque la Unión expresó que *dicho documento no indica cuándo la CFSE notificó al empleado copia de éste, o cuándo la Unión lo recibió*, lo cierto es que el 30 de junio de 2015, los querellantes fueron notificados que un pago global de \$1,200.00, se había depositado. Por lo que, en ese momento advinieron en conocimiento de que no había un incremento en su estructura salarial que enmarcaron, claramente, los hechos de esta controversia. De la prueba presentada se desprende que la Unión tenía quince (15) días laborables, a partir del 30 de junio de 2015, para radicar la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje y no fue sino hasta el 14 de diciembre de 2021, que se radicó la misma, lo que, a primera vista demuestra que estaba fuera del término establecido.

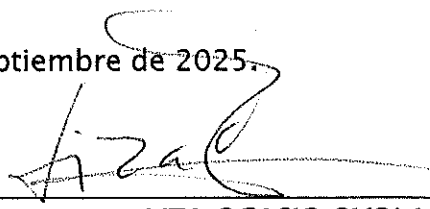
Es de conocimiento general que los términos pactados en los Convenios Colectivos y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento. En el caso de autos, la prueba demostró que la Unión incumplió con el Artículo 7, Procedimiento para Atender y Resolver Querellas pactado por las partes. Por consiguiente, concluimos que un agravio presentado a destiempo se considerará que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea rápida y diligente¹⁶ y en armonía con lo establecido por las partes en lo que concierne al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas. En virtud de lo anterior, emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Determinamos, conforme con los memoriales de derecho, la prueba sometida y el Convenio Colectivo, que la querella incoada por la Unión es arbitrable en su modalidad sustantiva, no así en la procesal. Ante ello, se ordena la desestimación del litigio producto de la querella incoada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de septiembre de 2025.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

¹⁶ Corporación de Puerto Rico para Difusión Pública v. UGT, 2002 JTS 60.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 23 de septiembre de 2025, y remitida por correo electrónico a los siguientes.

SR JUAN A FUSTÉ TORRES, PRESIDENTE
UNIÓN CONTADORES Y AUDITORES EXTERNOS DE LA CFSE
ucaecfse@gmail.com

SRA GLADYS G. MELÉNDEZ DÍAZ
DIRECTORA ASOCIADA RELACIONES LABORALES
CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO
gmelendez@gmail.com

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
UNIÓN CONTADORES Y AUDITORES EXTERNOS DE LA CFSE
alejandro.torresrivera@gmail.com
lcdo.atorresrivera@gmail.com
nellydiazadorno@gmail.com

LCDA ARLENE M. SALAS GARCÍA
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ
CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO
asalas@vgrlaw.com


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA