

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

CC1 LIMITED PARTNERSHIP H/N/C
COCA COLA PUERTO RICO BOTTLERS
(PATRONO)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
(MSS)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-26-452¹

ARBITRABILIDAD PROCESAL

SOBRE: RECLAMACIÓN
PAGO DE DÍA FERIADO
FÉLIX COTTO DE JESÚS

ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en epígrafe fue señalada para celebrarse el 2 de septiembre de 2025 a las 8:30 a.m., en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. Previo a la vista, mediante comunicación de fecha 27 de agosto de 2025, la Lcda. Yolanda Da Silveira, representante legal de **COCA-COLA PUERTO RICO BOTTLERS** (en adelante, “el Patrono”), adelantó su intención de presentar una alegación de falta de arbitrabilidad de la querella y solicitó autorización al foro para presentar un alegato escrito sobre dicha defensa. La Unión, **MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL (MSS)**, representada por

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal de la querella.

su asesora legal y portavoz, Lcda. Carmen Delgado, no presentó objeción a la solicitud del Patrono.

Así las cosas, este Foro concedió un término al Patrono hasta el 1 de octubre de 2025, para presentar su alegato escrito sobre falta de arbitrabilidad, y a la Unión hasta el 3 de noviembre de 2025, para presentar su réplica. Ambos escritos fueron radicados y recibidos dentro del término concedido.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes no presentaron un Proyecto de Sumisión conjunto. No obstante, solo el Patrono presentó un escrito identificado como “Proyecto de Sumisión sobre la Falta de Arbitrabilidad de la Querella”. Por su parte, la Unión no presentó un proyecto de sumisión por separado, pero de su alegato se desprende claramente la solicitud de que este Honorable Foro determine que la querella es arbitrable y proceda a atenderse en sus méritos.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que la Honorable Árbítro determine si la querella es arbitrable en base a la Solicitud para la Designación o Selección de Árbítro y, el incumplimiento por parte de la Unión con los términos y condiciones acordados por las partes en el Artículo XI de Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, y si este Foro tiene jurisdicción bajo el Convenio Colectivo para enmendar los términos y condiciones acordados por las partes en el Convenio Colectivo, incluyendo, pero no limitado a los términos y condiciones acordados por las partes en el Artículo XI de Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje; y en el Artículo XXXV sobre el Acuerdo Total del Convenio Colectivo. De la Honorable determinar que la querella no es arbitrable que proceda a desestimar la misma.

Si por el contrario la Honorable Ábitro determina que la querella es arbitrable que proceda a señalar una vista evidenciaria para determinar si al amparo de las disposiciones del Convenio Colectivo y el derecho aplicable procede la reclamación salarial solicitada por la Unión en la Solicitud para la Designación o Selección de Ábitro de la presente querella y si procede dicha alegación bajo el Convenio Colectivo y el Derecho aplicable. [sic]

Luego del correspondiente análisis sobre las contenciones de las partes, concluimos que el asunto preciso a resolver en este caso consiste en lo siguiente:

Determinar si la presente querella es arbitrable procesalmente. De determinar que es arbitrable, que se cite a vista para ventilar los méritos. De lo contrario, que se ordene el cierre y archivo con perjuicio del caso en el Foro de Arbitraje.²

IV. ARTÍCULOS CONTRACTUALES APLICABLES A LA CONTROVERSIA

ARTÍCULO XI - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Toda queja o agravio relacionada con la administración o interpretación de las disposiciones de este Convenio Colectivo que, de algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo o a la Unión, será sometida y/o presentada durante su vigencia, sujeto a lo pactado en este Artículo, el cual será el procedimiento exclusivo para la resolución de toda queja u agravio.

Sección 2: En caso de que la Compañía le interese llevar una disputa o controversia ante el Procedimiento de Quejas y Agravios, ésta iniciará el proceso en el Segundo Paso.

² 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 Ábitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al Ábitro por escrito con copia a la otra parte. El Ábitro 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: Para propósitos de este Artículo el término "días laborables" será durante horas regulares de oficina, de lunes a viernes, excepto días feriados.
- Sección 4: En cualquier reunión para discutir una acción disciplinaria, la Compañía le ofrecerá al empleado el poder estar acompañado por un delegado de la Unión o el representante. Del empleado solicitar dicha representación, el Unionado/a podrá negarse a contestar preguntas hasta que llegue el delegado o representante.
- Sección 5: Si sugiere un agravio y/o queja conforme se dispone en las Secciones 1 y 2 que preceden, este será resuelto en forma final y obligatoria, según el siguiente procedimiento:

Primer Paso:

- A. El empleado agraviado, a través de un delegado, presentará el agravio, por escrito, al Supervisor inmediato del empleado agraviado, dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia. Deberá contener con especificidad el día, hora, artículo del convenio en controversia, nombre del empleado agraviado y hechos relacionados a la alegada violación, así como el remedio solicitado.
- B. El Supervisor inmediato o su representante autorizado, el empleado agraviado y el delegado que presentó la querella deberán reunirse para discutir la querella en presencia de un representante de Recursos Humanos, dentro de los siete (7) días laborables siguientes desde que el Supervisor inmediato o su representante autorizado recibieron el agravio.
- C. El empleado agraviado deberá estar presente en la reunión de la discusión de su agravio, salvo que autorice por escrito al delegado o representante a discutir la querella en su ausencia.
- D. Para propósitos de los empleados del tercer turno, la querella presentada será atendida dentro de los términos establecidos en este Artículo, en un horario de 8 am a 9 am del día convenido o en un horario mutuamente conveniente para las partes.

- E. Si la querella no se resuelve en dicha reunión, el Supervisor inmediato o su representante autorizado deberá notificar su posición final al delegado que presentó la querella dentro del término de diez (10) días laborables de la reunión. Si el delegado no está disponible o está en licencia, la Compañía le podrá notificar su posición final a cualquier otro delegado o al Representante de la Unión.

Segundo Paso:

- A. El empleado agraviado, a través de un delegado, presentará el agravio, por escrito, al Supervisor inmediato del empleado agraviado, dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia. Deberá contener con especificidad el día, hora, artículo del convenio en controversia, nombre del empleado agraviado y hechos relacionados a la alegada violación, así como el remedio solicitado.
- B. En este Segundo Paso, el Director de Recursos Humanos o la persona designada por éste y el Representante de la Unión, junto con el delegado que esté procesando la querella, deberán reunirse dentro de los siguientes siete (7) días laborables para discutir y tratar de resolver dicho agravio.
- C. Si el agravio no se resuelve en dicha reunión, la Compañía notificará su decisión final por escrito a la Unión dentro de los próximos siete (7) días laborables siguientes a la reunión en el Segundo Paso.

Sección 6: Procedimiento y/o Disposiciones aplicables en arbitraje

- a. La parte que solicite el arbitraje deberá notificar su solicitud al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante "NCA") describiendo la cuestión o controversia y el/los nombre(s) de el/los empleados(s) incluidos en la querella y la fecha en que surgió el agravio.
- b. La parte que solicite el arbitraje al NCA deberá enviar copia de la Solicitud de arbitraje a la otra parte y al representante legal de dicha parte.
- c. En la Solicitud de Arbitraje la parte promovente solicitará una terna de tres (3) árbitros y eliminará a un candidato. A su vez, la parte promovida eliminará un árbitro. El árbitro restante será el designado para resolver la querella.

- d. Ningún empleado tendrá derecho a solicitar arbitraje. Solo la Unión o la Compañía podrán solicitar arbitraje bajo este Convenio Colectivo.
- e. El Árbitro resolverá las controversias sometidas y aquellas que conlleven la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio Colectivo o cualquier enmienda al mismo por escrito entre las partes.
- f. El Árbitro no tendrá autoridad para cambiar, modificar, alterar, omitir, desconocer o ignorar ninguno de los términos de este Convenio Colectivo ni tampoco para añadir, restar o modificar ninguna disposición del Convenio Colectivo.
- g. La decisión del Árbitro será judicial, no legislativa y su jurisdicción está limitada por el Convenio Colectivo.
- h. La decisión del Árbitro será final y obligatoria, siempre y cuando el Laudo sea emitido conforme a derecho. Disponiéndose que, en los casos de acción disciplinaria, el Árbitro solo tendrá autoridad para emitir los siguientes remedios, siempre y cuando la querella sea arbitrable:
 - A. Si el Árbitro determina que procedía la acción disciplinaria, deberá desestimar la querella con perjuicio.
 - B. Si el Árbitro determina que no procedía la acción disciplinaria, podrá:
 - I. Ordenar la reposición con paga completa o parcial;
 - II. Ordenar la reposición sin paga.
- i. Cuando una parte presente una alegación de falta de arbitrabilidad de la querella, el Árbitro no podrá recibir prueba, ni resolver nada con respecto a los méritos de la querella hasta que haya emitido un Laudo con respecto a los planteamientos de arbitrabilidad sometidos.
- j. El incumplimiento por cualquiera de las partes con los términos incluidos en este Artículo constituirá una pérdida de posición en cuanto al agravio o querella para la parte que incumplió dicho término.
- k. Los límites de tiempo establecidos en este Artículo podrán ser extendidos o modificados únicamente por mutuo acuerdo y por escrito entre la Unión y la Compañía.

1. Cualquiera de las partes tendrá derecho a utilizar un taquígrafo a su costo durante la vista de arbitraje, la cual podrá ser la transcripción oficial de la vista, siempre y cuando le provea copia de dicha transcripción libre de costo a la otra parte.
- m. Si la Unión le notifica por escrito al Director de Recursos Humanos o a su representante designado con por lo menos siete (7) días laborables previos a la vista, su intención de que un (1) empleado comparezca a la vista de arbitraje como testigo, éste será excusado por la Compañía para acudir a la vista de arbitraje. De la Unión necesitar un mayor número de testigos, éstos podrán comparecer, siempre y cuando no se afecten las operaciones de su respectiva área de trabajo. La comparecencia de cualquier empleado como testigo de la Unión a la vista de arbitraje será sin paga y no se considerará tampoco como tiempo trabajado.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono sostiene que la querella presentada por la Unión no es arbitrable, ya que la misma incumple los requisitos procesales esenciales establecidos en el Artículo XI del Convenio Colectivo³, lo que priva a la Árbítro de jurisdicción para atender sus méritos. En primer lugar, argumenta que la Unión no agotó los pasos requeridos del Procedimiento de Quejas y Agravios, pues *nunca* presentó un agravio en el Primer ni Segundo Paso reclamando el pago de 4 horas de "Holiday" al empleado Félix Cotto, conforme exige la Sección 5 del citado Artículo XI. La única reclamación que aparece en récord es un agravio de 3.5 horas⁴, lo que revela una *incongruencia* entre el reclamo originalmente tramitado y la controversia posteriormente sometida al Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA).⁵ En segundo lugar, el Patrono señala que, tanto el agravio

³ Véase Exhibit 1 Patrono – Convenio Colectivo que cobija la controversia.

⁴ Véase Exhibit 3 Patrono – Agravio de Félix Cotto.

⁵ Véase Exhibit 2 Patrono – Solicitud de Arbitraje.

como la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro, carecen de los elementos mínimos de especificidad exigidos por el Convenio, al no incluir la fecha exacta en que surgió el agravio, el día feriado reclamado, ni el artículo del Convenio en controversia, *impidiendo así identificar con claridad los hechos que originan la reclamación*. Esta omisión — argumenta el Patrono— constituye un incumplimiento sustancial de las condiciones precedentes acordadas por las partes para acudir a arbitraje, lo cual, conforme a la Cláusula (j) del Artículo XI, tiene el efecto de privar de jurisdicción al Árbitro. Dicha cláusula dispone expresamente que:

“El cumplimiento con los términos y pasos establecidos en este Artículo constituye condición precedente para que una controversia pueda ser referida a arbitraje. El incumplimiento por cualquiera de las partes con los términos y requisitos aquí establecidos tendrá el efecto de que la parte incumplidora pierda su posición respecto al agravio o reclamación. En consecuencia, el Árbitro carecerá de autoridad para considerar una controversia que no haya sido tramitada conforme a los pasos y términos de este procedimiento.”

En virtud de lo anterior, el Patrono sostiene que la Unión incumplió con los términos y pasos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios, lo que priva a la querella de la validez procesal necesaria para ser atendida en arbitraje. Argumenta que dicho incumplimiento impide al Árbitro adquirir jurisdicción para considerar la controversia.

De igual modo, enfatiza que el reclamo por el pago de horas ferias en jornada alterna nunca fue objeto de consideración o discusión en los pasos del procedimiento interno, y que la Unión amplió indebidamente la controversia al incluirla por primera vez en la solicitud de arbitraje, alterando el objeto del agravio original. Por ello, el Patrono afirma que la querella es improcedente y no arbitrable procesalmente, ya que no se

cumplieron las condiciones contractuales que confieren jurisdicción al Árbitro para adjudicarla. En consecuencia, el Patrono solicita la desestimación con perjuicio de la querella por falta de arbitrabilidad procesal, por no haberse tramitado conforme a los términos, requisitos y pasos obligatorios del Convenio Colectivo.

Por su parte, la Unión sostiene que la querella presentada en representación del empleado Félix Cotto es arbitrable sustantiva y procesalmente y que las alegaciones del Patrono sobre la falta de arbitrabilidad son infundadas y presentadas de manera tardía.⁶ Argumenta que el agravio fue tramitado conforme al procedimiento establecido en el Artículo XI del Convenio Colectivo, cumpliendo con los requisitos esenciales de forma y contenido. Expone que el Agravio fue presentado dentro del término de diez (10) días laborables contados desde que el empleado tuvo conocimiento del error en su compensación, el cual ocurrió al recibir su talonario de pago el 4 de diciembre de 2024, fecha en que se materializó el perjuicio. Señala que el documento identifica claramente al empleado afectado (Félix Cotto, #526), la fecha y naturaleza del reclamo (pago de horas ferias no acreditadas correctamente), y el remedio solicitado (pago de la diferencia de 3.5 horas), cumpliendo así con el principio de sustancialidad que rige los procedimientos de quejas.

La Unión enfatiza que el Patrono participó activamente en las etapas del procedimiento, incluyendo reuniones y contestaciones escritas, conforme a los términos establecidos en el Convenio Colectivo, sin haber objetado en ningún momento la forma, el

⁶ Se aclara que la falta de arbitrabilidad esbozada por el Patrono fue únicamente en su vertiente procesal.

contenido o la oportunidad del agravio. Sostiene que esa participación equivale a un reconocimiento implícito de la validez procesal del reclamo, y que, al no haber levantado la excepción de arbitrabilidad en los pasos internos, el Patrono renunció a su derecho de oponerla posteriormente. La Unión invoca la doctrina de los actos propios, conforme a la cual ninguna parte puede contradecir su conducta previa cuando esta ha generado una expectativa legítima en la otra, destacando que el Patrono no puede ahora alegar que la querella es inválida luego de haber atendido su contenido en los méritos.

En cuanto al alegato de falta de especificidad en la solicitud presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la Unión argumentó que dicho documento cumple con los elementos esenciales —nombre del empleado, descripción de la controversia y remedio solicitado— y que cualquier deficiencia formal no afecta su validez, conforme a la práctica arbitral que favorece la adjudicación en los méritos sobre el tecnicismo procesal. Finalmente, sostiene que el Patrono incurre en una objeción tardía, pues la excepción de arbitrabilidad se levantó por primera vez después de designado el árbitro, contrariando la norma de buena fe procesal y el principio de economía administrativa. En consecuencia, la Unión solicita que el Árbitro declare arbitrable la querella tanto procesal como sustantivamente, y que se proceda a celebrar la vista en los méritos para adjudicar el reclamo de manera justa y conforme al espíritu del Convenio Colectivo.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Para que un árbitro pueda entrar a resolver una controversia debe tener jurisdicción y la controversia ser arbitrable sustantiva y procesalmente. El profesor

Demetrio Fernández Quiñones definió el concepto de arbitrabilidad como el *“derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro”* (citadas omitidas). La arbitrabilidad se divide en dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad procesal es aquella que se relaciona a si se cumplieron con los términos y pasos del convenio. Está centrada en el procedimiento o mecanismo establecido en el Convenio para atender un agravio o controversia. Cuando lo que está involucrado es un planteamiento que apunta a la falta de jurisdicción del árbitro pues ya habían transcurrido los términos del Convenio, o no se siguieron los pasos estipulados para atender la querella, estamos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. Los asuntos de arbitrabilidad procesal son injerencia del árbitro. **UGT v Corporación Difusión Pública**, 168 DPR 674, 684 (2006). El planteamiento hecho por el Patrono sobre la falta de arbitrabilidad de la querella se circunscribió al aspecto procesal, por lo cual iremos sobre ello.

De conformidad con el Artículo XI del Convenio Colectivo, el procedimiento para atender querellas consta de dos pasos internos obligatorios y una etapa final de arbitraje. El Primer Paso establece que el empleado agraviado, por medio de un delegado, deberá presentar el agravio por escrito al supervisor inmediato dentro de un término de diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia, especificando el día, hora, artículo del convenio en controversia, nombre del empleado, hechos relacionados y el remedio solicitado. Dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la recepción del agravio, el Supervisor inmediato o su representante autorizado, el empleado agraviado, el delegado y un representante de Recursos Humanos deberán reunirse para discutir la querella. El empleado agraviado deberá estar presente en dicha reunión, salvo que autorice por

escrito a su delegado o representante para discutirla en su ausencia. Si la querella no se resuelve en esa reunión, el supervisor o su representante autorizado deberá notificar su posición final al delegado que presentó la querella dentro de un término de diez (10) días laborables, pudiendo hacerlo a otro delegado o al Representante de la Unión si el primero no estuviera disponible o se encontrara en licencia.

El Segundo Paso dispone que el empleado agraviado, a través de un delegado, presentará el agravio por escrito al supervisor inmediato dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia, incluyendo el día, hora, artículo del convenio en controversia, nombre del empleado, hechos relacionados y el remedio solicitado. En este paso, el Director de Recursos Humanos o la persona designada por éste y el Representante de la Unión, junto con el delegado que esté procesando la querella, deberán reunirse dentro de los siguientes siete (7) días laborables para discutir y tratar de resolver el agravio. Si no se logra una resolución en dicha reunión, la Compañía deberá notificar su decisión final por escrito a la Unión dentro de los próximos siete (7) días laborables siguientes a la reunión del Segundo Paso.

En el caso de autos, el Patrono argumenta que la querella nunca transitó los pasos internos, señalando que en las gestiones iniciales se reclamaron 3.5 horas por un *holiday*, mientras que en arbitraje se reclaman 4 horas por un día feriado no especificado.

Sin embargo, del Exhíbit 3 presentado por el propio Patrono — Agravio de Félix Cotto, se desprende que el querellante sí cumplió con los pasos y términos del

procedimiento conforme a lo establecido en el Convenio. La secuencia de hechos lo confirma:

- 4 de diciembre de 2024: El querellante recibe su talonario de pago y advierte la falta de pago del día feriado trabajado, constituyendo esta la fecha del agravio.
- 5 de diciembre de 2024: El querellante radica el primer paso del procedimiento, dentro de un (1) día laborable, cumpliendo con el término de diez (10) días dispuestos.
- Entre el 5 y el 11 de diciembre de 2024: La querella se discute en primer paso con representantes de Recursos Humanos (señora Cruz y señor Del Valle).
- 11 de diciembre de 2024: Al no lograrse resolución, la Unión eleva el reclamo al segundo paso.
- 20 de diciembre de 2024: La Unión radica la solicitud de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Esta cronología demuestra que no se omitieron pasos procesales ni se incumplieron términos que limiten la jurisdicción arbitral. Las actuaciones de la Unión se ajustaron a los plazos y mecanismos que el Convenio Colectivo establece para el trámite de agravios. Por consiguiente, el planteamiento del Patrono carece de fundamento, pues las fechas demuestran un cumplimiento cabal de los requisitos pre arbitrales. La diferencia entre las 3.5 y 4 horas reclamadas constituye una discrepancia de fondo, que corresponde resolver en la vista atinente a los méritos, no un defecto procesal que prive de jurisdicción.

En virtud de lo anterior, esta árbitro concluye que la Unión agotó adecuadamente los mecanismos prearbitrales, que el Árbitro tiene jurisdicción para atender la controversia, y que el caso es arbitrable procesalmente, conforme a la norma expuesta en UGT v. Corporación Difusión Pública, 168 DPR 674, 684 (2006).

VII. LAUDO

Se determina que la querella es arbitrable en su aspecto procesal.

En cuanto a los méritos, estos serán atendidos mediante la presentación de Memorandos de Derecho simultáneos, con el propósito de lograr una adjudicación más ágil y efectiva de la controversia. Las partes contarán con un término de cuarenta y cinco (45) días para la radicación de sus respectivos memorandos. El término culmina el lunes, 26 de enero de 2026. Una vez vencido dicho término y recibidos ambos escritos, el caso quedará sometido para adjudicación.⁷

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 25 de noviembre de 2025.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

⁷ Los Memorandos deberán ser remitidos con copia a la parte contraria, al correo electrónico de la árbitro yegonzalez@trabajo.pr.gov, y al área de Radicaciones del NCA mediante el correo radicacionesnca@trabajo.pr.gov.

CERTIFICACIÓN

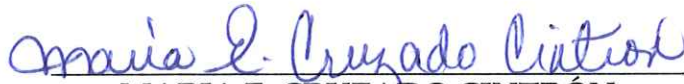
Archivado en autos hoy, 25 de noviembre de 2025, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José Delucca
Representante MSS
unionmss@icloud.com

Lcda. Carmen Delgado
Representante Legal MSS
Lcda.carmendelgado@icloud.com

Sr. José Del Valle Bigelow
Director Recursos Humanos
Coca Cola PR
Jd2478@cc1net.com

Lcda. Yolanda Da Silveira Nieves
Representante Legal Coca Cola PR
ydasilveira@gmail.com


MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA

