

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IV

CERVECERA DE PUERTO  
RICO

Apelante

v.

UNIÓN INDEPENDIENTE  
DE TRABAJADORES  
CERVECERÍA INDIA

Apelado

KLAN202200604

**Apelación**

Procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de San  
Juan

Caso Civil Núm.:  
SJ2020CV04312  
(Sala 908)

Sobre:

Impugnación de  
Laudo de Arbitraje  
sobre Arbitrabilidad  
Procesal y  
Compensación por  
Horas Extras

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, la Juez Barresi Ramos y la Jueza Rivera Pérez.

Rivera Pérez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de noviembre de 2022.

Comparece la parte apelante, Cervecera de Puerto Rico (en adelante, Cervecera), y nos solicita la revocación de la *Sentencia* emitida el 21 de junio de 2022, la cual fue notificada el 23 de junio de 2022, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante, TPI). Mediante dicho dictamen, el TPI declaró No Ha Lugar la *Solicitud de Revisión de Laudo de Arbitraje* presentada por Cervecera en la cual solicitaba la revocación del laudo del Árbitro Jorge E. Rivera Delgado (en adelante, Árbitro) del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante, Negociado) por concluir que el caso era arbitrable procesalmente y que Cervecera estaba obligada a pagar a tipo doble todas las horas trabajadas el sábado, 9 de abril de 2016, por el Sr. Gilberto Carlo (en adelante Sr. Carlo), y el Sr. Carlos Rivera Curet (en adelante el Sr. Rivera Curet), unionados de la Unión

Independiente de Trabajadores Cervecería India (en adelante, Unión o parte apelada).

Por los fundamentos que exponremos a continuación expedimos el auto de *certiorari* solicitado y *confirmamos* el dictamen recurrido.

**-I-**

Con la finalidad de ofrecer claridad, incluimos los hechos que dieron génesis a la controversia bajo revisión y que fueron considerados en el proceso de arbitraje. Durante la semana del 4 al 10 de abril de 2016, el Sr. Carlo y el Sr. Rivera Curet cumplieron con su jornada regular de trabajo de lunes a viernes, y además, trabajaron el sábado, 9 de abril de 2016. Ese sábado, el Sr. Carlo trabajó siete horas y media (7.5), que fueron compensadas a razón del tipo convenido para las horas regulares. Por su parte, el Sr. Rivera Curet trabajó ese sábado nueve (9) horas, que fueron compensadas como se indica a continuación: siete (7) horas a razón del tipo convenido para las horas regulares y dos (2) horas al doble del tipo convenido para las horas regulares.<sup>1</sup>

El 19 de abril de 2016, la parte apelada envió una carta a la Sra. Maribel Montes (en adelante, Sra. Montes), Gerente de Finanzas, respecto a los empleados, el Sr. Carlo y el Sr. Rivera Curet debido a que se le había pagado de forma sencilla, y no doble, el sábado, 9 de abril de 2016.<sup>2</sup> El 3 de mayo de 2016, Cervecera por conducto de la Sra. Montes, reaccionó a la reclamación mediante misiva y expresó que le habían pagado correctamente a estos empleados unionados por el trabajo realizado el sábado, 9 de abril de 2016.<sup>3</sup>

El 6 de mayo de 2016, la Unión solicitó citar una reunión al amparo del Artículo 9, Sección 2 del Convenio Colectivo del Comité de Quejas y Agravios debido a que se había acudido al Departamento de

---

<sup>1</sup> *Apéndice de Certiorari, Sentencia*, pág. 0422.

<sup>2</sup> *Apéndice de Certiorari*, pág. 0229.

<sup>3</sup> *Íd.*, pág. 0231.

Recursos Humanos, por conducto de la Sra. Montes, y le habían informado que su reclamación no procedía. Además, expresaron que hacían este reclamo ante la ausencia de un Gerente de Recursos Humanos y que era la forma más rápida y económica que habían negociado las partes para resolver las controversias surgidas al amparo del Convenio Colectivo.<sup>4</sup> Así las cosas, el 11 de mayo de 2016, la Sra. Montes citó al Comité de Quejas y Agravios mediante carta.<sup>5</sup> La Unión por su parte solicitó la suspensión de la reunión, pautada para el 16 de mayo de 2016, debido a que uno de los miembros del Comité, por parte de la Unión, había tenido un inconveniente y no podía asistir.<sup>6</sup>

El 18 de mayo de 2016, la Unión pidió el desglose de los horarios de trabajo (entrada y salida) de los unionados el Sr. Carlo y Sr. Rivera Curet correspondiente a las semanas del 28 de marzo al 3 de abril de 2016, y del 4 al 10 de abril de 2016.<sup>7</sup> El 24 de mayo de 2016, la Sra. Montes citó nuevamente y se celebró la reunión del Comité de Quejas y Agravios el 13 de junio de 2016<sup>8</sup>, pero las partes no llegaron a ningún acuerdo.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, el 23 de junio de 2016, la Unión solicitó la intervención del Negociado mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de un árbitro.<sup>9</sup>

Luego de la celebración de la audiencia, el 27 de septiembre de 2019, el caso quedó sometido ante el Negociado el 11 de octubre de 2019, mediante acuerdo entre las partes.<sup>10</sup> Finalmente, el 7 de julio de 2020, en el caso de autos se emitió un laudo, que se depositó en el

---

<sup>4</sup> *Íd.*, pág. 0232.

<sup>5</sup> *Íd.*, pág. 0234.

<sup>6</sup> *Íd.*, pág. 0235.

<sup>7</sup> *Íd.*, pág. 0236.

<sup>8</sup> *Íd.*, pág. 0245.

<sup>9</sup> *Íd.*, pág. 0246.

<sup>10</sup> *Íd.*, pág. 0045.

correo postal el 15 de julio de 2020.<sup>11</sup> Según surge del laudo de arbitraje, las sumisiones de las partes fueron las siguientes:

Cervecera propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si la querrela es arbitrable en su aspecto procesal. De determinarse que es arbitrable, que el árbitro res[e]ñale la vista para una fecha posterior. De entrar en los méritos, que el árbitro determine, conforme al convenio colectivo, a la prueba presentada y a la ley aplicable, si el patrono compensó correctamente las horas trabajadas por Gilberto Carlo y Carlos Rivera [Curet] el 9 de [abril de 2016].”

Por otro lado, la [Unión] propuso la siguiente sumisión:

“Determinar por el Honorable Árbitro si conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable la Compañía viene obligada a pagar doble el sábado 9 de abril de 2016 a Gilberto Carlo y Carlos Rivera [Curet].”

El laudo emitido resolvió que procedía evaluar los méritos de la querrela presentada y que la Cervecera tenía la obligación de pagar tipo doble todas las horas trabajadas por el Sr. Carlo y el Sr. Rivera Curet, el sábado, 9 de abril de 2016.<sup>12</sup>

El 14 de agosto de 2020, Cervecera al estar inconforme con el laudo, presentó ante el TPI una *Solicitud de Revisión de Laudo de Arbitraje*. El 18 de enero de 2021, la Unión presentó escrito en oposición. El 8 de febrero de 2021, Cervecera presentó réplica. Finalmente, el 21 de junio de 2022, el TPI emitió *Sentencia* confirmando la determinación del Negociado.

En desacuerdo con dicha determinación, Cervecera acudió ante nos el 28 de julio de 2022, mediante el presente recurso que fue acogido como un *Certiorari*<sup>13</sup>, en el cual señala la comisión por el TPI de los siguientes errores:

**Primer Error:** Erró el TPI al determinar que la querrela ante la consideración del [Negociado] y ante sí era arbitrable procesalmente.

**Segundo Error:** Erró el TPI al determinar que la determinación del [Negociado] es una conforme a

<sup>11</sup> *Íd.*, a las págs. 0032-0045.

<sup>12</sup> *Íd.*, pág. 0044.

<sup>13</sup> Si bien Cervecera recurre de una determinación del Tribunal de Primera Instancia, lo cierto es que se trata de un *Certiorari*, que es el vehículo procesal adecuado para revisar sentencias finales de un laudo de arbitraje del TPI.

derecho, y que el pago realizado el séptimo día es una compensación especial y no horas extras.

**Tercer Error:** Erró el TPI al determinar que la determinación del [Negociado] es una conforme a derecho, confirmar al [Negociado] y tampoco aplicar el derecho establecido sobre el no “piramidar” en el cómputo de horas extras por lo que dicha determinación es contraria a derecho.

El 11 de octubre de 2022, la Unión presentó su *Alegato de la Parte Recurrida* en donde arguye que no hubo error por parte del TPI ni del Árbitro del Negociado en la aplicación del derecho a los hechos del caso. Además, argumentó que la Cervecera no demostró que el *Laudo de Arbitraje* se emitió de forma contraria a derecho para aplicar alguna excepción a la limitación judicial establecida en revisiones de laudos de arbitraje.

Con el beneficio de las comparecencias de ambas partes, procedemos a resolver.

## II

### A. El laudo como *Certiorari*

En lo pertinente al presente caso, la Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R.32(D), establece que **el recurso de *certiorari* es el vehículo procesal adecuado para revisar las resoluciones, órdenes o sentencias finales de un laudo de arbitraje del TPI.** (Énfasis nuestro).

El recurso de *certiorari* es el mecanismo discrecional disponible para que un tribunal apelativo revise las resoluciones y órdenes interlocutorias de un tribunal de menor jerarquía. Regla 52.1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.52.1; *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011). Las Reglas de Procedimiento Civil establecen que el Tribunal de Apelaciones expedirá el recurso de *certiorari* cuando el peticionario recurra de una resolución u orden sobre remedios provisionales, *injunctions* o de la denegatoria de mociones dispositivas. *Íd.*

En ese sentido, el auto de *certiorari* es limitado y excluye aquellas determinaciones interlocutorias que pueden esperar hasta la determinación final del tribunal para formar parte de un recurso de apelación. *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 336 (2012). El delimitar la revisión a instancias específicas tiene como propósito evitar la dilación que causaría la revisión judicial de controversias que pueden esperar a ser planteadas a través del recurso de apelación. *Scotiabank de Puerto Rico v. ZAF Corporation, et al.*, 202 DPR 478 (2019).<sup>14</sup>

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, establece excepciones que permiten la revisión de: (1) decisiones sobre admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, (2) asuntos relativos a privilegios evidenciarios, (3) anotaciones de rebeldía, (4) casos de relaciones de familia, (5) asuntos de interés público y (6) situaciones en las cuales esperar a la apelación constituye un fracaso irremediable a la justicia. Como puede observarse, la Regla citada no contempla los dictámenes posteriores a la sentencia, por lo que el Tribunal de Apelaciones viene obligado a atender rigurosamente la expedición del recurso de *certiorari* con el fin de evitar un fracaso de la justicia. *IG Builders et al. v. BBVAPR, supra*, pág. 339.

Los criterios que el Tribunal de Apelaciones examina para ejercer la discreción sobre la expedición del *certiorari* se encuentran en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRÁ XXII-B, R.40, según enmendado por *In re: Enmdas. Regl. TA*, 198 DPR 626 (2017).<sup>15</sup> El foro apelativo debe ejercer su facultad revisora

---

<sup>14</sup> Citando a *Mun. Autónomo de Caguas v. JRO Construction*, 201 DPR 703; *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 729 (2017).

<sup>15</sup> La referida Regla dispone lo siguiente:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

(A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

(B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

solamente en aquellos casos que se demuestre que el dictamen emitido por el foro de instancia es arbitrario o constituye un exceso de discreción. *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

### **B. La revisión de los laudos de arbitraje**

La negociación colectiva está revestida de un gran interés público ya que constituye un medio eficaz para promover la estabilidad y paz industrial. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963); *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 312 (2011). Por ello, los convenios colectivos no deben ser catalogados como meros contratos que consagran derechos individuales, sino que se deben considerar instrumentos que crean relaciones e intereses a la luz de la política pública laboral estatal.<sup>16</sup> *AAA v. UIA*, 199 DPR 638, 648 (2018). Según ha sido interpretado, el convenio colectivo es consistente con el principio de la libertad de contratación, pues una vez las partes prestan su consentimiento, éste se convierte en la ley entre las partes. D. Fernández y C. Romany, *Derecho Laboral*, Tomo II, República Dominicana, Ed. Universidad de Puerto Rico, 1987, pág. 1030; *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, *supra*, pág. 122. No obstante, lo anterior, cabe recordar que todo acto que goza del principio de la libertad en la contratación no puede contravenir las leyes ni la Constitución. *Íd.*

---

(C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

(D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

(E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. (Énfasis nuestro). Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA XXII-B, R.40, según enmendado por In re: Enmdas. Regl. TA, 198 DPR 626 (2017).

<sup>16</sup> Citando a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, pág. 320. Comillas omitidas.

Ahora bien, como regla general, en los convenios colectivos las partes establecen voluntariamente un sistema de quejas y agravios. Mediante dicho sistema de quejas y agravios que las partes establecen, se precisa el contenido y alcance de las disposiciones contractuales. D. Fernández, *op. cit.*, pág. 973. Así las cosas, en el convenio colectivo las partes pueden pactar que sus reclamos se canalicen mediante un proceso de arbitraje. En tales casos, tanto las uniones como los patronos sustituyen a los tribunales por los árbitros. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, supra*, pág. 130.

A tales efectos, el Tribunal Supremo ha reconocido que el arbitraje constituye un medio más apropiado que los tribunales para la resolución de controversias, por ser más flexible, y menos técnico y oneroso. *AAA v. UIA*, 200 DPR 903, 922 (2018). Según se desprende de lo anteriormente expuesto, el arbitraje es un procedimiento de poderes delegados y mediante el convenio colectivo se le confiere la autoridad al árbitro para que evalúe y resuelva las controversias que allí se especifican. A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. Rev., Puerto Rico, Ed. Ramallo Printing Bros., 2005, pág. 393.

En cuanto a los laudos arbitrales, en nuestra jurisdicción rige la norma de que éstos gozan ante los tribunales de justicia de una especial deferencia. *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352 (1999); *Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, 114 DPR 224, 232 (1983). **No obstante, lo anterior, la auto-restricción judicial reconocida en nuestra jurisdicción no es absoluta. En aquellos casos en los cuales el convenio colectivo disponga que el laudo debe ser conforme a derecho, cualquier parte afectada puede impugnarlo en el foro judicial, teniendo los tribunales la facultad para revisar su corrección y validez jurídica.** (Énfasis nuestro). A. Acevedo Colom, *op. cit.*, pág. 395; *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168



DPR 674, 682-683 (2006); *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985); *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, supra*, pág. 130.

Cuando el procedimiento de arbitraje es **conforme a derecho, ello significa que el árbitro no puede ignorar o dejar pasar por desapercibidas las normas interpretativas, en el campo laboral, de derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y el de Puerto Rico.** *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987). (Énfasis nuestro). De igual modo, **las decisiones de los tribunales de primera instancia, de las agencias administrativas y los laudos arbitrales se reputarán persuasivas.** *Íd.* (Énfasis nuestro). Por tanto, el Tribunal no debe inclinarse fácilmente a decretar la nulidad del laudo, a menos que el mismo no haya sido resuelto conforme a derecho. No obstante, cabe indicar que una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial, pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje que es resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial. *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133, 143 (1994).

La parte que solicita la revocación o anulación de un laudo por alguna de las instancias permitidas deberá exponer las razones que den lugar a su pedido y aducir la prueba necesaria que sostenga su petición. Como antes expresado, que el laudo se haga conforme a derecho no implica que los tribunales vayan a invalidarlo por el mero hecho de que exista una discrepancia de criterio. **No obstante, para invalidar el laudo, resulta necesario que surja de forma evidente que el mismo no se resolvió conforme a derecho.** *Rivera v. Samaritano & Corp.*, 108 DPR 604, 609 (1979).

Carente de una disposición a los efectos de que el laudo de arbitraje sea conforme a derecho, los tribunales no deben revisar alegados errores en la apreciación de la prueba o en la aplicación de

las normas de derecho, a pesar del sentir concurrente o disidente que puedan albergar. En estos laudos, las determinaciones de un árbitro, en cuanto a los hechos y en cuanto a derecho, son finales y no revisables por los tribunales, aunque haya mediado error por parte de éstos en la apreciación de los hechos y el derecho aplicable, y aun cuando el tribunal hubiese llegado a una conclusión distinta. *Febus y otros v. MARPE Const. Corp.*, 135 DPR 206, 217-218 (1994).

De manera que, si en el convenio de sumisión las partes acordaron que el laudo sería emitido con arreglo a derecho, como ocurre en el presente caso, **el tribunal tiene la facultad para revisar los méritos jurídicos del laudo. En esos casos, la revisión judicial es análoga a la de las decisiones administrativas.** (Énfasis nuestro). Por tal razón, las determinaciones de hechos en laudos de arbitraje conforme a derecho pueden ser revisadas cuando no están sostenidas por evidencia sustancial en el expediente. Claro está, aún en estos casos, los tribunales de instancia no deben inclinarse a decretar la nulidad del fallo a menos que efectivamente el mismo no haya resuelto la controversia conforme a derecho. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 26, 33-34 (2011).

### **C. Horas extras y séptimo día de descanso**

La fuente principal de Derecho de las reclamaciones de salarios por horas extras en Puerto Rico es el Art. II, Sec. 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRA, Tomo I. Véase *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373, 382 (1998).

La disposición constitucional mencionada establece que:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgo para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a **una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.** Íd. (Énfasis suplido.)

En el sector privado, las reclamaciones de salarios tienen su base estatutaria en la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 (en adelante, Ley 379), mejor conocida como *Ley de Horas y Días de Trabajo*, 29 LPRC secs. *et seq.* Los Arts. 2 y 3 de la Ley 379 establecen una jornada regular de trabajo de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. 29 LPRC secs. 271-272. Toda hora trabajada en exceso de la jornada regular diaria o semanal es considerada hora extra. Art. 4 (a) y (b) de la Ley 379, 29 LPRC sec. 273 (a) y (b). Conforme al Art. 4 de la Ley 379, las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana son horas extra de trabajo, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho (8) sean pagadas a tipo doble. 29 LPRC sec. 273(b).

Además, el Art. 5 de la Ley 379 considera horas extras aquellas trabajadas durante el periodo reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo. 29 LPRC sec. 273a.

La Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946 (en adelante, Ley 289) según enmendada, conocida como la *Ley del Día de Descanso*, 29 LPRC sec. 295 *et seq.*, dispone que todo empleado tendrá derecho a un séptimo día de descanso, y en caso de trabajarlo, le será remunerado con el doble del pago de las horas regulares. Véase 29 LPRC secs. 295 y 298. A esos efectos, la Sección 1 de la Ley 289 establece lo siguiente:

Todo empleado de cualquier establecimiento comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas, que no estuvieren sujetos a las disposiciones sobre el cierre al público de la sec. 2201 del Título 33, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. A los efectos de las secs. 295 a 299 de este título se entenderá por día de descanso un periodo de 24 horas consecutivas. 29 LPRC sec. 295.

De igual manera, la Sec. 3 de la Ley 289 dispone que: “[n]ingún patrono podrá deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto del día de descanso [...]” 29 LPRA sec. 297. Por su parte, la Sec. 4 de la Ley 289 dispone que: “[t]odo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece [...] vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares”. 29 LPRA sec. 298.

No existe controversia legal alguna en nuestra jurisdicción sobre el hecho de que un patrono viene obligado a pagar tiempo doble a un obrero por toda labor que este realice dentro de su día de descanso. *Jiménez, Hernández v. General Inst., Inc.*, 170 DPR 14 (2007); *Ponce Ramos v. Fajardo Sugar Company*, 85 DPR 599, 610 (1962). Interpretando las mismas disposiciones relativas al pago de las horas extras trabajadas que aquí hemos señalado, el Tribunal Supremo ratificó en *Lehman v. Ehret, Inc.*, 103 DPR 264, 265 n. 1 (1975) el principio de que las horas trabajadas por un empleado durante su día de descanso deberán ser pagadas a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

Nuestro Tribunal Supremo se ha expresado en el caso de *Jiménez, Hernández v. General Inst., Inc.*, supra, sobre la forma en la cual se deben reconocer los pagos cuando las horas trabajadas durante un séptimo día de trabajo **coinciden** con horas extras trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas semanales. En específico ha dispuesto lo siguiente:

Somos del criterio que cuando se legisló la Ley 379, la Asamblea Legislativa sencillamente elevó a rango de hora extra las horas trabajadas durante el día de descanso o séptimo día de trabajo consecutivo fijado en la Ley 289, en igualdad de condiciones con los restantes tipos de horas extras listadas en su Art. 4 (29 L.P.R.A. sec. 273). [...] En nuestra apreciación, el legislador simplemente aprovechó la aprobación de la Ley 379 para designar y reunir en un mismo artículo de la ley —Art. 4— las distintas instancias en que se producen horas extras de

trabajo. No estableció diferencia jerárquica ni supremacía alguna entre las distintas clases de horas extras listadas en el referido artículo, ni estableció una norma de compensación distinta para horas extras semanales que coincidan con el día semanal de descanso del trabajador.

Según se desprende de la antes discutida Exposición de Motivos de la Ley 379, al aprobarse la ley, la Legislatura era consciente de que la Ley 289 no había sido una medida legislativa suficiente para proteger la salud, seguridad y vida del trabajador, aún fatigado y expuesto a accidentes y enfermedades como resultado de jornadas excesivas de labor. Con su aprobaci[ó]n, entonces, quiso finalmente corregir y eliminar lo que describió como *condiciones de explotación del trabajador basadas en jornadas excesivas*. No albergamos dudas de que esas condiciones de explotación basadas en jornadas excesivas incluían el escenario aquí en controversia: trabajo rendido durante un séptimo día consecutivo de labor que resulta ser también en exceso de cuarenta horas semanales. Para ese escenario de trabajo, el legislador pudo haber dispuesto una norma de compensación a un tipo de salario igual al triple del tipo de salario convenido para las horas regulares. No lo hizo, aún siendo plenamente consciente de que por virtud de la Ley 289 las horas trabajadas durante el séptimo día ya se compensaban a tiempo doble. No nos corresponde hacerlo a nosotros vía fiat judicial. [...] (Citas omitidas.)

### III

Es importante señalar que Cervecera y la Unión tienen un Convenio Colectivo aplicable a los hechos del caso que estaba vigente del 17 de junio de 2015 al 17 de junio de 2018, y fue extendido hasta el 16 de septiembre de 2018. En el caso ante nos, se estableció en el Convenio Colectivo que los laudos de arbitraje se emitirán conforme a derecho lo que nos permite, según establecido jurisprudencialmente, corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. De conformidad con esto y en cumplimiento con la doctrina de autolimitación judicial, determinamos que tenemos la facultad de revisar el *Laudo de Arbitraje* en controversia.

El primer señalamiento de error gira en torno a la jurisdicción que tenía el Negociado para atender la controversia. En síntesis, Cervecera arguye que el TPI erró al determinar que la querrela ante la consideración del Negociado, y ante sí era arbitrable procesalmente, debido a que la Unión no había cumplido con el proceso establecido en el Convenio Colectivo, para la presentación y tramitación de quejas

y agravios. En específico argumentó que, lo que el TPI y el Negociado determinaron que era una reclamación en “Primera Etapa”, debió haberse considerado como una reclamación en “Segunda Etapa” según dispuesto en el Artículo 9 del Convenio Colectivo. No le asiste la razón. Veamos.

El Artículo 9 del referido Convenio Colectivo intitulado “COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS” dispone lo siguiente:

Cualquier queja o agravio se discutirá a tenor con el siguiente procedimiento:

**PRIMERA ETAPA:**

1. Cualquier queja y/o agravio se presentará por escrito al Gerente (o, **en ausencia del Gerente, al Jefe de mayor jerarquía) del Departamento en que ocurrió la alegada violación**, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la ocurrencia de los hechos que motivaron la queja o agravio. El Gerente deberá resolver la misma por escrito dentro de los cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la presentación de la querrela por el delegado. (Énfasis suplido.)

**SEGUNDA ETAPA:**

2. En caso de no llegar a una conclusión satisfactoria en la primera etapa de este procedimiento o de no recibir una contestación dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de discutida la querrela, el presidente de LA UNIÓN, luego de estudiar el caso, si lo entiende meritorio, podrá radicar por escrito su querrela formal con un proyecto de sumisión ante el Gerente de Recursos Humanos de LA COMPAÑÍA, dentro de los cuatro (4) días de recibida la contestación o de vencido el término para contestar. Dentro de los [cuatro] (4) días laborables siguientes al recibo de la querrela, el Gerente de Recursos Humanos citará a una reunión al Comité de Quejas [y] Agravios, la cual deberá ser dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la citación para discutir la querrela. El comité resolverá la controversia dentro de los cinco (5) días siguientes a dicha reunión.  
[...]

**TERCERA ETAPA:**

3. Si el comité no llegara a un acuerdo en el término antes indicado o si no hubiera notificado su decisión dentro del mismo, LA UNIÓN deberá radicar, dentro del término de diez (10) días laborables de haber recibido la contestación del Comité o de haber vencido el término para resolver, una solicitud de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del

Trabajo de Puerto Rico, con copia a LA COMPAÑÍA, requiriendo una terna de árbitros.

**ARBITRAJE:**

[...]

- b. El árbitro no tendrá autoridad para alterar, enmendar, modificar, añadir o restar a las disposiciones de este convenio. Todas las decisiones del árbitro estarán en estricto acuerdo con las disposiciones del convenio y conforme a derecho.
- c. Las decisiones rendidas por el árbitro serán presentadas por escrito, aplicarán solamente a las querellas envueltas y no serán un precedente obligatorio para futuras querellas, ni un precedente obligatorio en la interpretación de este convenio.
- d. [...]
- e. Las determinaciones del árbitro contenidas en el laudo emitido, se entenderán como solución final a la controversia, o sea, cosa juzgada, siempre y cuando sea conforme a derecho.<sup>17</sup>

[...]

8. Excepciones:

Se exceptúan de este procedimiento las cuestiones salariales y de retiro o incapacidad; los alegados actos de hostigamiento sexual o discrimen y otras reclamaciones que puedan acarrear daños; disponiéndose que toda querella que surja con motivo de reclamación de salario en que la reclamación individual de cada empleado no exceda de mil quinientos dólares (\$1,500.00) y en las que las sumas de reclamación colectiva de más de un (1) empleado no exceda de cinco mil dólares (\$5,000.00), se someterán al procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje para su solución. Las partes acuerdan que[,] si la reclamación de salarios se radica en el Tribunal de Primera Instancia del sistema judicial de[l] Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la competencia será de la Sala de San Juan del Tribunal de primera instancia. Nada de lo anterior se entenderá como una renuncia de ninguna de las partes a escoger el foro Federal, ya sea en la radicación del pleito o en la remoción (removal) del mismo.<sup>18</sup> (Énfasis suplido.)

La evidencia documental admitida estableció que la Unión presentó una queja por escrito ante el jefe de mayor jerarquía, en este caso, la Sra. Montes, resolviéndola por escrito el 3 de mayo de 2016, y así se cumplió con la primera etapa del Artículo 9 del Convenio Colectivo. Ante la ausencia de un Gerente de Recursos Humanos, la Unión solicitó por escrito el 6 de mayo de 2016 a la Gerente de Finanzas, la Sra. Montes, que convocara al Comité de Quejas y

<sup>17</sup> *Apéndice de Certiorari, Convenio Colectivo*, págs. 0175-0178.

<sup>18</sup> *Íd.*

Agravios. Así, la Unión cumplió, de la mejor manera posible, con el procedimiento para discutir cualquier queja o agravio. En virtud de esta solicitud fue que Cervecera de conformidad al Convenio Colectivo citó el Comité de Quejas y Agravios. Por lo tanto, no erró el TPI al determinar que la querrela ante la consideración del Negociado y ante sí, era arbitrable procesalmente.

En su segundo señalamiento de error Cervecera alega que el TPI erró al concluir que la determinación del Negociado es una conforme a derecho, y que el pago realizado el séptimo día es una compensación especial y no horas extras. Además, Cervecera alega que el TPI erró al confirmar al Negociado y al no aplicar el derecho establecido sobre el no “piramidar” en el cómputo de horas extras. Tampoco le asiste la razón.

Por su parte, el Artículo 27 del Convenio Colectivo intitulado “JORNADA DE TRABAJO Y FORMA DE PAGO” y pertinente a la controversia dispone lo siguiente:

[...]

**1. Para los empleados reclutados en o antes de la firma de este Convenio, la jornada regular de trabajo constará de ocho (8) horas al día y cuarenta horas a la semana, cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes, salvo los empleados que trabajan turnos rotativos, sin que la jornada de éstos últimos comience más tarde del miércoles de cada semana.**

En caso de necesidad operacional la Compañía podrá establecer una jornada semanal alterna de trabajo de ocho horas al día, 40 horas a la semana, cinco días consecutivos de martes a sábado. Dicha jornada alterna y adicional tendrá un término máximo de 60 (sesenta) días anuales. De igual manera, en caso de emergencia operacional se podrá establecer por un término adicional de 30 (treinta) días adicionales. La Compañía notificará a [l]a Unión el comienzo de esta jornada alterna con diez días de anticipación. Anualmente La Compañía proveerá a [l]a Unión una lista con los nombres de los empleados con su antigüedad y clasificación. De establecerse esta jornada alterna, la preferencia en la asignación de la jornada se hará a base de la antigüedad en la clasificación de conformidad con el artículo 16 secciones 2 y 3.

...



4. **El trabajo regular realizado en exceso de las (8) horas diarias y de las cuarenta (40) horas de la semana se pagará a tiempo doble del jornal. Los empleados que trabajen 40 horas o más de lunes a viernes, se les pagará un incentivo adicional por hora de \$0.25 por cada hora trabajada en el día sábado de dicha semana.** Los empleados que trabajen en otra jornada de trabajo que no sea de lunes a viernes y trabajan 32 horas o más en dicha semana recibirán un incentivo de setenta y cinco (0.75¢) centavos por toda hora trabajada el sábado de dicha semana. A los empleados que trabajen una jornada de martes a sábado y sean llamados a trabajar el lunes siguiente se le pagará un incentivo de \$0.75 por hora trabajada dicho lunes, siempre y cuando hayan trabajado 40 horas en su jornada de martes a sábado. Los empleados que no hayan acumulado cuarenta (40) horas de trabajo de martes a sábado porque la compañía le pide no trabajar un día feriado o no trabajar un día regular se le pagará este incentivo. Los empleados que hayan trabajado 40 horas o más en una semana de trabajo, si trabajan domingo se les pagar[á] a razón de dos y cuarto (2 ¼) de su jornal por hora trabajadas este día. Los empleados que no completen sus cuarenta (40) horas de trabajo de lunes a sábado porque la compañía le pide no trabajar un día feriado o no trabajar en un día regular; si trabajan el domingo les pagará a razón de dos y cuarto (2 ¼) de su jornal por hora trabajadas este día. Los empleados que no hayan acumulado cuarenta (40) horas de trabajo de lunes a sábado por ausencias, se les pagará doble su tipo por hora regular cualquier hora que trabajen en exceso de cuarenta (40), pero no por razón de que trabajen domingo. [...].<sup>19</sup>

En el caso de autos ninguno de los dos empleados trabajó más de ocho horas en los días anteriores al sábado, 9 de abril de 2016. Para la semana del lunes, 4 de abril, al sábado, 9 de abril de 2016, el Sr. Carlo trabajó un total de 47.5 horas, y el Sr. Rivera Curet trabajó un total de 49.25 horas. Las horas trabajadas en exceso de las 40 horas semanales son consideradas horas extras. Asimismo, la Sec. 3 de la Ley 289 provee que ningún patrono podrá deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto del día de descanso. 29 LPRA sec. 297. Es importante puntualizar que lo dispuesto en el

---

<sup>19</sup> *Íd.*, págs. 0204-0206.

Artículo 27 del Convenio Colectivo es conforme a la normativa anteriormente expuesta y armonizable.

Este artículo dispone en su primer inciso que la jornada regular de trabajo consta de cuarenta (40) horas a la semana, cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes. Si bien el Sr. Carlo y el Sr. Rivera Curet trabajaron el miércoles, 6 de abril de 2016, y fueron compensados doble por ser séptimo día de trabajo consecutivo, al amparo de la Ley 289, su semana empezó el lunes, 4 de abril de 2016, y continuó decursando. La norma establecida en *Jiménez, Hernández v. General Inst., Inc., supra*, pág. 36, no es de aplicación a la controversia ante nuestra consideración debido a que en el caso de autos el trabajo rendido durante el séptimo día consecutivo de labor **no** resulta ser también en exceso de cuarenta horas semanales, como exige la norma jurisprudencial.

Del análisis anteriormente expresado, hay que concluir que no erró el TPI en su determinación de que lo resuelto por el Negociado en el laudo fue conforme a derecho, y que por consiguiente las ocho (8) horas trabajadas por los empleados el 6 de abril de 2016, no son horas extras, sino que constituyen su jornada regular de trabajo que se pagaron a tiempo doble por virtud de la Ley 289, *supra*, como compensación especial, y debieron ser incluidas estas horas en el cómputo de las horas extras en exceso de las cuarenta (40) horas semanales.

Por tanto, el foro primario no incidió al emitir su dictamen y concluir que los empleados habían trabajado horas extras, por lo cual, procedía remunerarle las horas extras adeudadas. Los errores señalados no se cometieron.

#### IV

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto de *Certiorari* y confirmamos la *Sentencia* recurrida.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones