

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

Cervecera de Puerto Rico

Patrono-Apelante

vs.

Unión Independiente de Trabajadores
Cervecería India

Unión-Apelada

KLAN202200727

APELACIÓN

procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan

Civil Núm.:
SJ2020CV04314

Sobre: Revisión de Laudo de Arbitraje Obrero Patronal Proveniente del Neg. de Conciliación y Arbitraje

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda del Toro y la Jueza Díaz Rivera.

Rivera Colón, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de noviembre de 2022.

Comparece ante nos, Cervecera de Puerto Rico (Cervecera o parte apelante), quien presenta recurso de “Apelación” en el que solicita la revocación de la “Sentencia” dictada el 11 de agosto de 2022,¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. Mediante el referido dictamen, el foro primario confirmó el “Laudo” de arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Negociado).

Examinada la solicitud de autos, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable ante nuestra consideración, confirmamos el recurso presentado mediante los fundamentos que expondremos a continuación.

¹ Notificada el 12 de agosto de 2022.

I.

El 17 de junio de 2015, Cervecera y la Unión Independiente de Trabajadores de Cervecería India (Unión o parte apelada), suscribieron un convenio colectivo con el fin de reglamentar, entre otros asuntos, los siguientes: (1) el comité de quejas y agravios, (2) los días feriados y de descanso, y (3) jornada de trabajo y forma de pago. Así las cosas, el 17 de julio de 2018, la señora Vidal Figueroa López (Sra. Figueroa López), vicepresidenta de la Unión, obviando el primer paso del procedimiento de resolución de quejas, envió una misiva a la señora Agnes Escalera Hernández (Sra. Escalera Hernández), directora de recursos humanos de Cervecera, mediante la cual informó que la parte apelante emitió pagos sencillos por las horas extraordinarias trabajadas el sábado 7 de julio de 2018. Por entender que las horas debían pagarse a tiempo doble, solicitó el pago de lo adeudado a cada uno de los trabajadores que laboraron ese día.² No obstante, el 20 de julio de 2017, la Sra. Escalera Hernández concluyó que las horas fueron pagadas correctamente, de conformidad con el Convenio Colectivo y la ley aplicable. Razonó que, por tratarse de horas extraordinarias, éstas quedaban excluidas del cálculo de horas extras, toda vez que no podían tener un efecto piramidal.³

Tras la celebración de una audiencia ante el Negociado de Seguridad de Empleo (Negociado),⁴ el 7 de julio de 2020, éste emitió un “Laudo” mediante el cual determinó que, la querrela presentada por la Unión era arbitrable, pues se cumplió con la disposición sobre quejas y agravios del Convenio Colectivo. Asimismo, determinó que la parte apelante estaba obligada a pagar doble las horas extraordinarias trabajadas el sábado, 7 de julio de 2018.

² Véase, Ap. TA a la pág. 244.

³ Véase, Ap. TA a la pág. 243.

⁴ Dicha audiencia se celebró el 27 de agosto de 2019.

Inconforme con dicha determinación, el 14 de agosto de 2020, Cervecera presentó una “Solicitud de Revisión de Laudo de Arbitraje” ante el Tribunal de Primera Instancia, y solicitó la revocación del “Laudo” emitido por el Negociado. En esencia, fundamentó su pedido bajo los siguientes argumentos: (1) el Negociado carecía de jurisdicción para atender el asunto, pues, como no se siguió el procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo, la querella presentada ante si no era arbitrable procesalmente; (2) la querella presentada ante el Negociado tampoco era arbitrable sustantivamente, por no tratarse de una violación de los derechos de la Unión, sino de derechos individuales de los empleados; (3) que, de conformidad con el principio de no piramidación, las horas trabajadas durante el 4 de julio de 2018, por haberse pagado dobles, no se cuentan para propósitos de determinar el pago correspondiente del empleado en dicha semana y, por tanto, no procedía el pago doble por las horas trabajadas el sábado, 7 de julio de 2018.

Tras varios trámites procesales, el 11 de septiembre de 2021, la Unión presentó un “Escrito en Oposición a Solicitud de Revisión de Laudo de Arbitraje” y, en síntesis, sostuvo que no existe interrogante alguna sobre arbitrabilidad sustantiva o procesal, ya que el trámite para iniciar la querella fue el adecuado, y la controversia emana del propio Convenio Colectivo. Sobre el efecto piramidal, precisó que, como la ley aplicable era el propio Convenio Colectivo, no era necesario aludir a legislación inaplicable. A tenor, señaló que el lenguaje del Convenio Colectivo dispone claramente que las horas extras serán pagadas a tiempo doble.

Finalmente, el 4 de octubre de 2021, Cervecera presentó una “Réplica a Escrito en Oposición a Solicitud de Revisión de Laudo de Arbitraje” en la cual alegó que el “Escrito en Oposición a Solicitud de Revisión de Laudo de Arbitraje” presentado por la Unión no

cumplió con las Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas. Adicionalmente, reiteró sus argumentos sobre la falta de jurisdicción del Negociado, la existencia de arbitrariedad procesal y sustantiva, y el principio de no piramidación.

Evaluada las mociones presentadas por ambas partes, el 11 de agosto de 2022,⁵ el Tribunal de Primera Instancia emitió una “Sentencia” mediante la cual confirmó el “Laudo” de arbitraje emitido por el Negociado. Concluyó que, el arbitro tenía ante su consideración una controversia arbitrable en su aspecto procesal y sustantivo. Además, razonó que, como el Convenio Colectivo no hace referencia a la piramidación, la parte apelante tenía que sufragar a doble tiempo el exceso de la semana de trabajo. Cónsono con lo anterior, le ordenó a esta última a pagar doble las horas trabajadas el sábado, 7 de julio de 2018.

Insatisfecha con dicho dictamen, Cervecera recurre ante este foro apelativo intermedio y plantea la comisión de los siguientes errores, a saber:

- A. *Erró el TPI al determinar que el caso ante la consideración del NCA y ante sí era arbitrable sustantivamente.*
- B. *Erró el TPI al determinar que el caso ante la consideración del NCA y ante sí era arbitrable procesalmente.*
- C. *Erró el TPI al determinar que la determinación del NCA es una conforme a derecho, confirmar al NCA 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.*

II.

-A-

En nuestra jurisdicción existe una fuerte política pública a favor de la resolución de conflictos mediante métodos alternos, como la mediación y el arbitraje. *Constructora Estelar v. Aut. Edif.*

⁵ Notificada el 12 de agosto de 2022.

Púb., 183 DPR 1, 30 (2011). El arbitraje es un “procedimiento para resolver controversias, sometiéndolas a un árbitro o a un cuerpo de árbitros, para luego de considerar las pruebas, emitir [un] laudo”. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, 182 DPR 1, 19 (2011), citando a I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 2da ed. Rev., Orford, Equity, 1985, a la pág. 18. Cabe señalar que dicho mecanismo resulta ser más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales, a la vez que ofrece mayor flexibilidad a las partes; el mismo contribuye a promover la paz industrial. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 682 (2006). El arbitraje viene a ser, entonces, como un sustituto del litigio judicial, en el sentido de que su fin es la adjudicación.

En consideración de lo anterior, se trata de un procedimiento mediante el cual “las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión”. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, *supra*, a la pág. 19, citando a D. Fernández Quiñones, El arbitraje obrero-patronal, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 9. En ese sentido, un laudo de arbitraje es la decisión final de un árbitro al disponer de una controversia, por lo que se entiende como la “decisión o fallo que dictan los árbitros”. *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 DPR 21, 45 (2010), citando a I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 3ra ed., San Juan, Ed. LexisNexis, 2000, pág. 144. Cabe resaltar que, a pesar de que un laudo de arbitraje no es un contrato ni una sentencia, sí comprende características de ambos. *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 195, 199 (1976).

Como es sabido, los tribunales confieren gran deferencia a las interpretaciones que realicen los árbitros en torno a lo acordado por las partes en un convenio colectivo. *Condado Plaza v. Asoc. Empleados Casinos*, 149 DPR 347, 352 (1999). Por esta

razón, un laudo solo puede ser impugnado en los siguientes casos, a saber: (1) fraude, (2) conducta impropia, (3) falta del debido procedimiento en la celebración de la vista, (4) violación de la política pública, (5) falta de jurisdicción, y (6) que no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron. *UGT v. Centro Médico del Turabo*, 2022 TSPR 27, 208 DPR _____. Ahora bien, esta norma de deferencia no es absoluta. A modo de excepción, si en el convenio colectivo las partes acuerdan que el laudo se emita conforme a derecho, el tribunal tendrá la facultad para revisar los méritos jurídicos del mismo. *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279 (2021). Es decir, si el convenio de arbitraje establece de forma expresa que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable, la autolimitación de los tribunales cede. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, *supra*, a las págs. 682-683. Así, cualquier parte afectada tiene legitimación y puede recurrir ante el foro judicial de primera instancia para “impugnar el laudo emitido y revisar la corrección y validez jurídica del mismo”. Alberto Acevedo Colom, Legislación protectora del trabajo comentada pág. 395 (8^a ed. rev., sup. 2014, 2005); *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62, 67-68 (1987). Ahora bien, “[c]ondicionar un laudo a que sea ‘conforme a derecho’ significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico”. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, *supra*, a la pág. 68. Por tal razón, las disposiciones de hechos en laudos de arbitraje conforme a derecho pueden ser revocadas sólo si no están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente en su totalidad. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985).

-B-

El convenio colectivo es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes. *Cardona Caraballo v. ACT*, 196 DPR

1004, 1013 (2016). Se define como “el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 319 (2011), citando a M.M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Departamento del Trabajo, 1962, pág. 25. Además, por tratarse de un contrato, le son aplicables las disposiciones del Código Civil relativas a la materia de contratos. *Hietel v. PRTC*, 182 DPR 451, 458 (2011). Así, las partes deben cumplir rigurosamente con el contenido de un convenio colectivo, y éste no podrá ser contrario a la ley, la moral o el orden público. Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.⁶

El Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 1 *et al*, dispone que “[e]l contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio”. Art. 1206 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3371.⁷ Adicionalmente, establece que “[l]os contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”. Art. 1210 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3375.⁸ Una vez las partes prestan su consentimiento, éstos quedarán obligados al cumplimiento de la obligación pactada, ya que “[l]as obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y

⁶ Artículo equivalente al Art. 304 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 6242.

⁷ Artículo equivalente al Art. 1230 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9751.

⁸ Artículo equivalente al Art. 1237 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9771.

deben cumplirse al tenor de los mismos”. Art. 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.⁹

-C-

El término de arbitrariedad se refiere al derecho que posee el reclamante para que un árbitro determine sus derechos y obligaciones respecto al daño que se reclama. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 684 (2006). Este concepto jurídico tiene dos vertientes, a saber: (1) vertiente sustantiva, y (2) vertiente procesal. *Íd.* La primera “se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje”. *Íd.* Por consiguiente, resulta necesario evaluar el lenguaje del propio Convenio Colectivo, con el fin de determinar si ambas partes consintieron a ello, ya que “nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente”. *Íd.* Así, cuando las partes suscriben un convenio colectivo y se obligan a someter sus disputas a un procedimiento de arbitraje, tal cláusula obliga a ambas por igual. Resulta pertinente recalcar que, **de ordinario, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva serán resueltos por el tribunal, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa.** *Íd.*

Según ha expresado nuestro Tribunal Supremo, “[e]n estos casos, la función del tribunal **se limita** a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje **y no a resolver la controversia en sus méritos**”. *Íd.* (Énfasis nuestro); *Junta Relaciones de Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, 69 DPR 782, 803 (1949). Una vez se determina con claridad qué fue lo acordado por las partes, el juzgador debe resolver las controversias sobre el alcance del acuerdo **conforme a lo**

⁹ Artículo equivalente al Art. 1233 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9754.

pactado. En todo caso, la interpretación de las cláusulas debe propiciar que éstas cumplan su cometido, y que las partes efectivamente obtengan lo que quisieron lograr con ese proceso alterno: una resolución ágil y justa de la controversia.

En cambio, la vertiente procesal se relaciona con el procedimiento establecido en el convenio colectivo para atender polémicas surgidas entre las partes contratantes. Así, cuando la cuestión a resolver gira en torno al procedimiento establecido en el convenio para la resolución de controversias, estamos ante una cuestión clásica de la arbitrabilidad procesal. Según ha reconocido nuestro Alto Foro, “[1]**os asuntos de arbitrabilidad procesal son de la ingerencia del árbitro**”. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., supra*, a la pág. 684. (Énfasis suplido). Por consiguiente, una vez el tribunal determina que la controversia es arbitrable sustantivamente, el asunto de si ésta cumplió o no con el procedimiento provisto en el convenio es de la incumbencia del árbitro. *Íd.*, citando a *John Wiley & Sons v. Livingston*, 376 US 543, 557 (1964). En otras palabras, **las cuestiones relativas a la arbitrabilidad procesal han de resolverse por árbitros, no por los tribunales.** Entre las cuestiones procesales se encuentran, pero no se limitan a: (1) si el procedimiento de quejas y agravios aplica a una disputa en particular; (2) **si dicho procedimiento se cumplió o fue excusado**; y (3) si el incumplimiento injustificado con el procedimiento imposibilita el deber de arbitrar. *John Wiley & Sons v. Livingston, supra*, a la pág. 557. (Traducción nuestra).

III.

Como cuestión de umbral, debemos aclarar que, el Convenio Colectivo ante nos provee lo siguiente: “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". (Énfasis nuestro). Véase, Art. IX (3)(b) del Convenio Colectivo. Por lo que, la autolimitación de los tribunales cede, y este foro apelativo posee la facultad para revisar los méritos jurídicos del "Laudo" emitido por el Negociado, y la validez jurídica del mismo.

Aclarado esto, procedemos a discutir los señalamientos de error esgrimidos por Cervecera en su recurso. En sus primeros dos señalamientos de error, los cuales discutiremos en conjunto por estar estrechamente relacionados, la parte apelante alega que el presente caso no es arbitrable, tanto en su vertiente sustantiva como en la procesal. En esencia, aduce que, de conformidad con el párrafo 8 del Art. IX del Convenio Colectivo, el proceso de quejas y agravios es inaplicable, pues las reclamaciones salariales están exceptuadas de dicho procedimiento. Asimismo, argumenta que el caso tampoco es arbitrable en su vertiente procesal, ya que no se trata de un derecho de la Unión, sino de una reclamación de derechos individuales de los empleados. Así, expone que el procedimiento de quejas y agravios no debió iniciarse en la segunda etapa, sino en la primera.

El Art. IX del Convenio Colectivo lee como sigue:

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 laborales siguientes a la ocurrencia de los hechos que motivaron la queja o agravio. El Gerente deberá resolver la misma por escrito dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la presentación de la querrela por el delegado.*

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 de contestar.

[...]

ARBITRAJE

[...]

7. Querellas de la Unión:

a. Las querellas que LA UNIÓN tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de LA UNIÓN consignados en este convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el presidente de LA UNIÓN al Gerente de Recursos Humanos.

*b. **Estas querellas se iniciarán en la segunda etapa.** Cuando la querella sea de LA UNIÓN, el Gerente de Recursos Humanos se reunirá con el Presidente de LA UNIÓN dentro de los diez (10) días laborables a partir del recibo de la querella por LA COMPAÑÍA. De no celebrarse la reunión en los términos aquí indicados, la parte perjudicada podrá recurrir directamente a arbitraje en los términos indicados en la Sección 3 de este Artículo.*

8. Excepciones:

Se exceptúan de este procedimiento las cuestiones salariales y de retiro o incapacidad; los alegados actos de hostigamiento sexual o discriminación 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.

(Énfasis suplido).

De lo anterior, podemos colegir que, como norma general, el procedimiento de resolución de quejas aplica a cualquier queja o agravio, salvo ciertas excepciones, entre ellas, las cuestiones salariales. Ahora bien, no todas las cuestiones salariales están exceptuadas del procedimiento de quejas y agravios, pues si se trata de una reclamación individual que no excede de \$1,500.00, o de una reclamación colectiva que no excede los \$5,000.00, estas

quedarán sujetas al procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje para su solución. La parte apelante sostiene que la reclamación colectiva presentada por la Unión excede los \$5,000.00, por lo que el árbitro no poseía jurisdicción para atender su reclamo. Fundamenta su posición en el testimonio vertido por la señora Maribel Montes Ramírez (Sra. Montes Ramírez), Gerente General de Cervecera, quien declaró que, tras efectuar un cálculo aproximado de la reclamación, ésta “asciende alrededor de \$5,000.00”.¹⁰ Además, la parte apelante expone que, como la Unión no presentó prueba sobre la cantidad a la que asciende su reclamo, dicho testimonio es uno incontrovertido.

Empero, tras escuchar dicha declaración, el Árbitro que presidió la vista no le otorgó credibilidad alguna a la testigo, pues determinó que la controversia no presentaba un problema de arbitrariedad sustantiva. A igual conclusión llegó el Tribunal de Primera Instancia. Coincidimos con dicho proceder, ya que, en primer lugar, se trata de una cuestión de credibilidad, la cual merece deferencia de nuestra parte. Segundo, como puede observarse, el testimonio de la Sra. Montes Ramírez no establece con certeza y exactitud que la reclamación supera la cantidad de \$5,000.00, ya que la frase “asciende **alrededor** de \$5,000.00” es confusa e imprecisa, toda vez que podría significar dos cosas: (1) que supera dicha cantidad, o (2) que se acerca, pero no la sobrepasa. Por consiguiente, esta evidencia, por sí sola, no es suficiente para variar el razonamiento del Árbitro, el cual se encontraba en mejor posición para evaluar dicha prueba oral, y como ya indicamos, merece la más alta deferencia. Debido a esto, no podemos concluir que, en efecto, la reclamación salarial presentada está exceptuada del procedimiento de quejas y agravios. En consecuencia, determinamos que el presente caso es

¹⁰ Véase, Ap. pág. 70, líneas 8–12.

arbitrable sustantivamente, por lo que pasamos a evaluar la vertiente procesal.

En cuanto a este último punto, Cervecera alega que el caso no es arbitrable procesalmente, pues la reclamación de la Unión se presentó en la segunda etapa del procedimiento de quejas y agravios. De conformidad con el Art. IX del Convenio Colectivo, las querellas que presenta la Unión serán iniciadas mediante el envío de una carta por el presidente de la Unión al Gerente de Recursos Humanos de Cervecera. Este tipo de querella **se iniciará en la segunda etapa.**

Según surge del tracto procesal ya discutido, el 17 de julio de 2018, la Sra. Figueroa López, vicepresidenta de la Unión, obviando el primer paso del procedimiento de resolución de quejas, envió una misiva a la Sra. Escalera Hernández, directora de recursos humanos de Cervecera, en la cual informó que las horas extraordinarias trabajadas el sábado 7 de julio de 2018 debían pagarse a tiempo doble, y solicitó el pago de lo adeudado a cada uno de los trabajadores que laboraron ese día.

La parte apelante alega que, como lo que se reclama no es un derecho de la Unión, sino derechos individuales de los unionados, dicha reclamación debió someterse en la primera etapa del procedimiento de resolución de quejas. Fundamenta su posición en el caso de *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras*, 83 DPR 258 (1961), en el cual nuestro Alto Foro expresó que los derechos a empleo y salarios que poseía el querellado eran derechos privados. No obstante lo anterior, debemos aclarar que dicho caso es distinguible al que aquí resolvemos. En primer lugar, las controversias a resolverse y la situación fáctica entre uno y otro caso son distinguibles. Adicionalmente, nuestro Tribunal Supremo aclaró que, **aunque los derechos a empleo y salarios son privados, estos surgían del convenio colectivo, el cual no**

fue cuestionado, y del cual el querellado basó los derechos que reclamaba. Razón por la cual el querellante no podía pretender beneficiarse de unas cláusulas del convenio (las que le garantizaban sus derechos a empleo y salario) y rechazar otras (las del Comité de Quejas y Agravios), ya que pretendía obtener derecho a empleo y salarios, sin que le aplicasen las cláusulas relativas a la manera de dirimir las controversias.

En el presente caso, la Unión, **como representante exclusiva de todos los empleados**,¹¹ reclama un derecho (salario), el cual surge del convenio colectivo, y no cuestiona dicho acuerdo ni el procedimiento de quejas y agravios pactado por las partes. Por lo que, la parte recurrida no pretende beneficiarse de unas cláusulas del convenio, y rechazar otras. Por el contrario, la Unión alega que cumplió con el procedimiento de quejas, pues instó su reclamación en la segunda etapa, según dispone el propio convenio colectivo.

Aclarado esto, debemos mencionar que, según ya indicamos en el acápite anterior, **los asuntos de arbitrabilidad procesal son de la injerencia del árbitro, por lo que dichas cuestiones han de resolverse por árbitros, y no por los tribunales.** En el “Laudo” emitido por el Negociado, el árbitro determinó que el presente caso es arbitrable en su vertiente procesal. Según la normativa establecida por nuestro Tribunal Supremo, estamos impedidos de variar dicha determinación, ya que este asunto no le corresponde a este foro apelativo, sino al árbitro, quien ya se expresó al respecto. Por ende, coincidimos con el foro primario en que este caso es arbitrable en su vertiente procesal.

Determinado lo anterior, procedemos a evaluar los méritos de la controversia, toda vez que poseemos jurisdicción para ello. Así, debemos entonces evaluar la totalidad del convenio colectivo,

¹¹ Véase, Art. 2 del Convenio Colectivo.

con el fin de resolver las controversias sobre el alcance del acuerdo **conforme a lo pactado**. En su último señalamiento de error, Cervecera sostiene que el foro *a quo* erró el no “piramidar” el cómputo de horas extras. En síntesis, argumenta que, como el 4 de julio de 2018 fue un día festivo, el cual conllevó una paga extraordinaria, las horas trabajadas y pagadas durante este día quedan excluidas del cómputo de horas trabajadas para propósitos de horas extras en la semana. En otras palabras, las 8 horas trabajadas por los empleados el 4 de julio de 2018, según el principio de no “piramidar”, se excluyen del cómputo de las 40 horas semanales, por lo que las horas trabajadas el sábado 7 de julio de 2018 no constituyen horas extras. Acorde con lo anterior, reitera que las horas trabajadas el sábado 7 de julio de 2018 deben ser pagadas a tiempo sencillo.

Cónsono con el derecho antes esbozado, el convenio colectivo es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes. De este modo, las partes quedarán obligadas al cumplimiento de la obligación pactada, y deberán cumplir rigurosamente con el contenido del convenio colectivo, incluyendo los términos y condiciones de empleo. Por lo que, debemos tomar como punto de partida el lenguaje expreso del convenio colectivo, pues de este surge la intención de ambas partes y sus respectivas obligaciones.

En lo pertinente a este señalamiento de error, el Art. 19 del Convenio Colectivo reconoce varias fechas del año que serán consideradas como días festivos y de descanso, entre ellas, el 4 de julio. En iguales términos, el antedicho artículo dispone que “[e]l **trabajo realizado durante cualquier día de fiesta legal entero será pagado a tiempo doble del jornal regular**”. (Énfasis nuestro). Por su parte, el Art. 27 del Convenio Colectivo establece lo siguiente:

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. (Énfasis suplido).

El precitado artículo también dispone que “[e]l **trabajo regular realizado en exceso de las ocho (8) horas diarias y de las cuarenta (40) horas de la semana se pagará a tiempo doble del jornal**”. (Énfasis nuestro). Como puede observarse, de los artículos que anteceden **nada surge sobre la no piramidación de horas trabajadas durante la semana**. Sin embargo, Cervecera descansa en el texto de ciertas legislaciones laborales, reglamentos, comentarios de tratadistas, y el Laudo del caso A-17-981 para intentar justificar la aplicación del referido principio,¹² a pesar de haber total ausencia sobre este aspecto en el convenio colectivo, el cual rige la relación contractual entre las partes aquí envueltas. **Tras una lectura del Convenio, no hemos encontrado referencia alguna sobre el principio de no “piramidar”, sino que, por el contrario, del texto expreso se desprende que la jornada regular de trabajo constará de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana, y que el trabajo regular realizado en exceso se pagará a tiempo doble del jornal**. Según admite la parte apelante, los empleados representados por la Unión trabajaron ocho (8) horas de lunes a viernes, acumulando así sus cuarenta (40) horas semanales. Por consiguiente, las horas trabajadas el sábado 7 de julio de 2018 debieron pagarse a tiempo doble, por constituir horas extras.

¹² Esto, a pesar de que la parte apelante reconoce que la legislación citada es inaplicable al caso de autos, pues los empleados están cubiertos por un Convenio Colectivo. Además, el Art. 9 del Convenio Colectivo establece que “[l]as **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**”. (Énfasis nuestro).

Este tribunal no ha encontrado indicios de que el árbitro haya hecho caso omiso del derecho, o realizado una interpretación claramente errónea de las normas jurídicas aplicables. A tenor, resolvemos que el Tribunal de Primera Instancia no erró al confirmar el “Laudo” emitido por el Negociado, pues el árbitro ostentaba jurisdicción para considerar y resolver la querella presentada por la Unión, y tomó su determinación de acuerdo con los términos y condiciones suscritos en el Convenio Colectivo. No tenemos criterios para alterar ese juicio que se ajusta a derecho.

IV.

Por las razones que anteceden, confirmamos el dictamen apelado emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan.

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

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