

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

SINDICATO DE
EMPLEADOS DE EQUIPO
PESADO,
CONSTRUCCIÓN Y
RAMAS ANEXAS DE
PUERTO RICO, INC.

Apelados

v.

JOHN GRAZEL, INC.;
GRAZEL FOUNDATION,
LLC

Apelantes

KLAN202000449

Apelación

Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Sobre:
Incumplimiento de
Contrato;
Implementación de
Laudo de Arbitraje

Caso Núm.
TJ2019CV00269
(802)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de enero de 2021.

Comparecen ante nos John Grazel, Inc. y Grazel Foundation, LLC (en adelante, los apelantes) para solicitar la revocación de la *Sentencia* dictada el 23 de febrero de 2020¹ por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de San Juan. Allí, se confirmó y puso en vigor varios laudos de arbitraje emitidos por el Negociado de Negociación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, NCA).

Examinada la naturaleza del recurso, lo acogemos como *certiorari* y autorizamos que se retenga su actual identificación alfanumérica. Por los fundamentos que se exponen a continuación, se expide el auto solicitado y modificamos, en parte, el dictamen recurrido. Veamos.

¹ Notificada el 25 de febrero de 2020.

-I-

El 25 de abril de 2019 el Sindicato de Empleados de Equipo Pesado, Construcción y Ramas Anexas de Puerto Rico, Inc. (en adelante, Sindicato o apelado) presentó una demanda contra John Grazel para poner en vigor seis (6) laudos de arbitraje que el NCA había emitido contra éste. Cinco (5) de ellos —Laudos Núm. A-142241, A-14-1673, A-15-2087, A-16-1985 y A-17-1537— se relacionaban con el impago del bono de navidad para los años 2012 al 2016; y uno (1) —Laudos Núm. A-14-1674— con las aportaciones del patrono al Plan de Bienestar.

El 16 de mayo de 2019 el Sindicato presentó demanda enmendada para incluir como codemandado a Grazel Foundation, toda vez que alegaban que era patrono sucesor de los empleados de John Grazel y, por tanto, estaba obligado a responder por las obligaciones que surgían de los laudos de arbitraje.

Ante la incomparecencia de los demandados, el TPI les anotó la rebeldía el 11 de septiembre de 2019. Así las cosas, el 23 de febrero de 2020 el TPI emitió la *Sentencia* apelada contra Grazel Foundation y John Grazel. Allí, se concluyó lo siguiente: (1) que Grazel Foundation era patrono sucesor de los anteriores empleados de John Grazel; (2) que ambas entidades son responsables por el pago de la cantidad de \$5,804.79 más intereses *pre y post sentencia* equivalentes a \$1,540.56 hasta diciembre de 2019 y \$31.44 mensuales desde febrero 2020 en adelante, en cumplimiento con el Laudo Núm. A-14-1674; (3) que ambas entidades son responsables por el pago de \$57,588.48 a ciertos empleados por el bono de navidad correspondiente al año 2012, en adición a \$5,758.85 por concepto de honorarios de abogado al Sindicato y el pago de intereses contados a partir de 15 de diciembre de 2012 hasta la fecha en que se emita el pago correspondiente, en cumplimiento con el Laudo Núm. A-14-2241; (4) que ambas entidades paguen el bono

de navidad para los años 2013 al 2016 en cumplimiento con los Laudos Núm. A-14-1673, A-15-2087, A-16-1985, A-17-1537, incluyendo intereses, penalidades y honorarios de abogado; y (5) en cuanto a los laudos que no incluyeron una disposición sobre honorarios de abogado, el TPI le impuso a ambas entidades el pago de un veinticinco por ciento (25%) por concepto de honorarios de abogado a favor del Sindicato por temeridad.²

Insatisfechos, el 15 de julio de 2020 John Grazel y Grazel Foundation presentaron el recurso de apelación que nos ocupa y consignaron los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al poner en vigor los Laudos sobre los Bonos de Navidad de 2013, 2014, 2015 y 2016 pues, aun cuando se dieran por ciertas las alegaciones de la Demanda, los referidos Laudos no son susceptibles de ponerse en vigor, pues son defectuosos e inoficiosos en derecho.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al conceder al Sindicato remedios bajo el Art. 11 de la Ley Núm. 180-1998, cuando este no tiene legitimación activa bajo dicha Ley.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al imponer bajo el Art. 11 de la Ley Núm. 180-1998, pues –aun cuando hubiese legitimación activa, cosa que se niega– dicho artículo es inaplicable a este caso.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al ordenar el pago de honorarios de abogado sobre la totalidad que incluye dos dobles penalidades.

A su vez, el 14 de agosto de 2020 el Sindicato presentó su escrito en oposición.

-II-

A.

En lo pertinente a este caso, el mecanismo procesal que tiene disponible una parte que desea cuestionar una sentencia final emitida por un Tribunal de Primera Instancia para revisar un laudo de arbitraje, lo es el recurso de *certiorari*.³

En ese sentido *certiorari* es un vehículo procesal de carácter discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar

² Apéndice 17 del recurso de apelación, págs. 201-222.

³ *Hospital del Maestro v. UNTS*, 151 DPR 934, 942 (2000).

las determinaciones de un tribunal inferior.⁴ Así, por discreción se entiende como poder para decidir en una forma u otra; esto es, la facultad para escoger entre uno o varios cursos de acción.⁵ Con el fin de que podamos ejercer de una manera prudente la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones,⁶ dispone los criterios que debemos tomar en consideración para determinar la procedencia de la expedición del auto de *certiorari*. A saber, estos son:

- (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.*
- (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.*⁷

Siendo la discreción la característica distintiva, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto:

*[d]e ordinario, no se intervendrá con el ejercicio de discreción de los tribunales de instancia, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción, o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial.*⁸

Es decir, si la actuación del foro recurrido no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de las partes, deberá prevalecer el criterio del juez de instancia a quien le corresponde la dirección del proceso.⁹

B.

⁴ *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012).

⁵ *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005).

⁶ 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

⁷ *Id.*

⁸ *Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co.*, 132 DPR 170, 181 (1992) citando *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986).

⁹ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013); *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).

En Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la solución de conflictos.¹⁰ El arbitraje constituye "la alternativa existente más formal a la adjudicación y [al] litigio judicial. En este proceso, las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión"¹¹. Nuestro ordenamiento jurídico favorece el uso del arbitraje obrero-patronal como sustituto del litigio judicial.¹²

Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero-patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para la resolución de controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso.¹³ Una vez la disputa es sometida ante un árbitro para su resolución, las partes, en efecto, sustituyen a las cortes por el árbitro "para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales".¹⁴ Al ejercer esta función, el árbitro debe adherirse a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión.¹⁵ Luego de interpretar el contrato colectivo, la decisión final del árbitro estará plasmada en el laudo de arbitraje, el cual "no es ni un contrato ni una sentencia, pero disfruta de la naturaleza de ambos".¹⁶

Como regla general, una vez finaliza un trámite ante el árbitro, sus determinaciones contenidas en el laudo son finales e inapelables, por lo que las cuestiones atendidas en un laudo no pueden litigarse ante los tribunales.¹⁷ Ello responde al principio de

¹⁰ *Aquino González v. AEELA*, 182 DPR 1, 26 (2011).

¹¹ *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 322 (2011) citando D. Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero-patronal*, Colombia, Ed. Legis, 2000, pág. 9.

¹² *Id.*, pág. 323.

¹³ *Id.*; *Vélez v. Serv. Legales de P.R. Inc.*, 144 DPR 673, 682 (1998).

¹⁴ *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 326, citando *López v. Destilería Serrallés, Inc.*, 90 DPR 245, 256 (1964).

¹⁵ *Id.*, pág. 328.

¹⁶ *Id.*, citando *JRT v. New York & PR Steamship*, 69 DPR 782, 797 (1949).

¹⁷ *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 DPR 990, 1007 (2010).

auto restricción y en la deferencia que los tribunales otorgamos a la interpretación de los árbitros.¹⁸ Sin embargo, existen situaciones donde los tribunales no están impedidos de intervenir con estos. Los laudos de arbitraje se pueden impugnar judicialmente si se demuestra: (a) *la existencia de fraude*; (b) *conducta impropia del árbitro*; (c) *falta de debido proceso de ley*; (d) *que el laudo resulte contrario a la política pública*; (e) *falta de jurisdicción*; o **(f) que no se resuelvan todas las cuestiones de controversias que se presentan.**¹⁹

En cuanto a la última causal de impugnación, el Tribunal Supremo ha establecido que la validez de un laudo depende esencialmente de que este disponga finalmente de la controversia sometida.²⁰ Es decir, “tal laudo arbitral debe por sí solo, resolver definitivamente todas las cuestiones sometidas, sin necesidad de modificación o aclaración alguna, por las cortes”.²¹ Ciertamente, si el laudo no adjudica un aspecto sustancial de la controversia sometida, se incumple el propósito del arbitraje. Ahora bien, ello no significa que un laudo es nulo por haberse omitido algún detalle con respecto a la forma de su cumplimiento o ejecución.²² Así, por ejemplo, el dejar de determinar la cantidad específica que el patrono adeuda a la unión no constituye causa de nulidad del laudo, siempre y cuando el cálculo matemático pueda computarse conforme a las disposiciones del convenio colectivo acordado por las partes.²³

Por tanto, un laudo no puede anularse por meros errores de criterio, ya sean en cuanto a la ley o en cuanto a los hechos.²⁴ En cualquier caso, el hecho de que un laudo sea nulo en parte,

¹⁸ *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado*, 183 DPR 315, 325 (2011).

¹⁹ *Id.*, págs. 325-326. Énfasis nuestro.

²⁰ *Id.*

²¹ *J.R.T. v. Sindicato Obreros Unidos*, 92 DPPR 60 (1965).

²² *J.R.T. v. Otis Elevator Co*, supra, pág. 200.

²³ *Id.*, *J.R.T. v. Sindicato Obreros Unidos*, supra, pág. 67; *J.R.T. v. Caribbean Container Co.*, 89 DPR 742 (1964).

²⁴ *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 195, 200 (1976).

necesariamente no lo invalida en su totalidad. En tal caso, puede ponerse en vigor la parte válida, siempre que pueda subsistir por sí sola.²⁵

-III-

Tenemos ante nuestra consideración cuatro (4) laudos de arbitraje²⁶ donde se resuelve que John Grazel incumplió con el Artículo 9, Inciso G sobre bonificación y vacaciones del Convenio Colectivo y, por ende, responde por el pago del bono de navidad de aquellos empleados que cualifiquen para los años 2013 al 2016.²⁷ Ahora bien, la parte apelante sostiene que los mismos no pueden ser puestos en vigor toda vez que resultan ser inoficiosos, bajo el argumento de que los laudos no resuelven todas las controversias en disputa. Particularmente, John Grazel y Grazel Foundation alegan que los laudos de arbitraje omiten mencionar los nombres de los empleados que tienen derecho al cobro del bono de navidad para tal periodo, así como la cuantía correspondiente para cada uno de ellos.

Luego de revisar el expediente, los documentos en apoyo, así como el derecho aplicable, resolvemos que les asiste la razón, en parte. Veamos.

En las audiencias de arbitraje celebradas para dilucidar los casos núm. A-14-1673, A-15-2087, A-16-1985 y A-17-1537 relativos al pago del bono de navidad para el periodo en cuestión, John Grazel no compareció. Así las cosas, el árbitro decidió acoger la sumisión propuesta por el Sindicato. Destacamos que, aún cuando la redacción de la sumisión varía sutilmente en cada caso,

²⁵ *J.R.T. v. Sindicato Obreros Unidos*, supra, pág. 67.

²⁶ Laudos Núm. A-14-1673, A-15-2087, A-16-1985 y A-17-1537. Véase, Apéndice 1 del recurso, págs. 45-74.

²⁷ Es importante señalar que los apelantes no impugnan la parte de la Sentencia apelada donde el TPI concluyó que Grazel Foundation es el patrono sucesor de los empleados unionados representados por el Sindicato. Tampoco impugnan la decisión del foro relativa al Laudo Núm. A-14-1674 sobre el pago de la aportación patronal al Plan de Bienestar, ni el Laudo Núm. A-14-2241 relativo al pago del bono de navidad para el año 2012.

las controversias planteadas ante el árbitro fueron las mismas. A saber: (1) determinar si el patrono incurrió o no en violación del Artículo 9, Inciso G del Convenio Colectivo al no emitir el pago del bono de navidad correspondiente a los años 2013 al 2016; y (2) de resolver en la afirmativa, emitir el remedio que proceda en derecho.

Ciertamente, el árbitro atendió la primera controversia. Resolvió que John Grazel —ahora Grazel Foundation como patrono sucesor— incumplió con el Artículo 9 del Convenio Colectivo al no pagarle a sus empleados el bono de navidad correspondiente a los años 2013 al 2016. Los apelantes no cuestionaron tal determinación.

Por otra parte, la segunda controversia fue despachada por el árbitro al estimar como remedio adecuado y conforme al Convenio Colectivo, la procedencia del pago del bono de navidad para dicho periodo a los empleados acreedores.²⁸ Así, por ejemplo, en el Laudo Núm. A-14-1673 el árbitro resolvió que “los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo que **cumplan con los requisitos** establecidos en el mencionado artículo, serán acreedores del Bono de Navidad”.²⁹ Es decir, serán merecedores del bono de navidad aquellos empleados que cumplan con las horas trabajadas según convenidas.

Precisamente, es aquí donde la parte apelante levanta bandera y cuestiona si los referidos laudos de arbitraje son completos y válidos, toda vez que el árbitro omitió detallar quiénes son los empleados a los cuales el laudo hace referencia, así como la cuantía a pagar. En ese sentido, el Artículo 9, Inciso G del Convenio Colectivo dispone en su parte pertinente:

G. BONIFICACIÓN Y VACACIONES: Los empleados cubiertos por este Convenio, acumularan vacaciones con paga y derecho a un bono anual de conformidad a la siguiente escala:

²⁸ En los Laudos Núm. A-15-2087 y A-17-1537 el árbitro también concedió como remedio las penalidades dispuestas por ley y honorarios de abogados. En el Laudo Núm. A-16-1985 concedió en adición, únicamente las penalidades impuestas por ley.

²⁹ Apéndice I del recurso, pág. 47. Énfasis nuestro.

VACACIONES 18 horas 18 horas 18 horas

BONO 18 horas 18 horas 18 horas

Las vacaciones con paga y el derecho al bono se acumularán mensualmente, para aquellos trabajadores que aparezcan en nómina al menos 13 días de ocho (8) horas en el mes. [...] ³⁰

Ciertamente, de los laudos en controversia se desprende que el árbitro dejó de especificar los nombres de aquellos empleados a quienes catalogó como merecedores del bono de navidad por haber cumplido con las horas trabajadas convenidas. Razonamos que dejar a merced de las partes la tarea de determinar cuáles son los empleados que cumplen con tales criterios y, por tanto, ser acreedores de la bonificación, podría originar una nueva querrela entre las partes. Ante ello, concluimos que el árbitro no adjudicó todas las controversias sometidas, particularmente, aquella referente a la concesión de un remedio adecuado a los empleados representados por el Sindicato. En consecuencia, resolvemos que los Laudos Núm. A-14-1673, A-15-2087, A-16-1985 y A-17-1537 resultan inoficiosos, de manera que el TPI estaba vetado de ponerlos en vigor.

Ahora bien, debemos indicar que aún cuando los laudos en controversia también omiten la cuantía a ser pagada, ello no desmerece la validez de los mismos. Así que, una vez se determinen —los empleados calificados y acreedores del bono de navidad— conforme a los criterios convenidos, se podrá proceder con el cálculo matemático correspondiente para establecer la cuantía acorde a las disposiciones del convenio colectivo al respecto.

En consecuencia, resolvemos que erró el TPI al poner en vigor los Laudos Núm. A-14-1673, A-15-2087, A-16-1985 y A-17-1537 por ser inoficiosos al no determinar los empleados calificados y acreedores del bono de navidad, ni el cálculo de la cantidad que

³⁰ *Id.*, págs. 14-15.

estos recibirían. Por lo tanto, aún quedan controversias esenciales por resolver.

Concluido lo anterior, resulta académico entrar a considerar los señalamientos de error relativos a la imposición de nuevas penalidades y honorarios de abogado por temeridad realizadas por el TPI.

-IV-

Por lo fundamentos antes expuestos, se expide el auto de certiorari para modificar la *Sentencia* recurrida, a los fines de que — en los Laudos Núm. A-14-1673, A-15-2087, A-16-1985 y A-17-1537— el árbitro determine los empleados calificados y acreedores del bono de navidad, y el cálculo de la cantidad que estos recibirían, conforme a las disposiciones del convenio colectivo; así, resulta académico la imposición de temeridad y se confirma dicha sentencia en lo relativo Laudo A-142241.

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

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