

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

UNIÓN DE EMPLEADOS DE
MUELLES DE PUERTO
RICO (UDEM)

Peticionario

v.

AUTORIDAD DE LOS
PUERTOS DE PUERTO
RICO

Recurrido

NEGOCIADO DE
CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE

Organismo Administrativo

KLCE202000599

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Civil número:
SJ2019CV05178

Sobre:
Impugnación de
Laudo emitido por el
Honorable Arb.
Benjamín Marsh
Kennerley en el caso
A 19-1349

Panel integrado por su presidente, el Juez Bonilla Ortiz, la Jueza Cortés González y el Juez Rodríguez Flores.¹

Rodríguez Flores, juez ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de febrero de 2021.

La parte peticionaria Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico (UDEM o Unión), instó el presente recurso el 28 de julio de 2020. Solicita que revisemos la *Sentencia* emitida y notificada el 29 de junio de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. Mediante el referido dictamen, el foro de instancia confirmó el *Laudo de Arbitraje* emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado), que desestimó la querrela incoada por la UDEM. El árbitro concluyó que las aportaciones que efectuaba la Autoridad de los Puertos al Fondo de Bienestar de la UDEM constituían beneficios marginales que quedaron sin efecto con la aprobación de la Ley Núm. 26-2017, conocida como *Ley de*

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2020-167 el Juez Rodríguez Flores sustituyó a la Jueza Birriel Cardona.

Cumplimiento con el Plan Fiscal. Por ende, determinó que la Autoridad de los Puertos no violentó el convenio colectivo al suspender las aportaciones al referido Fondo de Bienestar de la UDEM.

Luego de examinar el recurso de *certiorari*, así como los documentos que conforman el apéndice, se expide el auto de *certiorari* y se confirma la *Sentencia* recurrida.

I

Según surge del expediente, la Autoridad de los Puertos (Autoridad) es una corporación pública que administra y opera las facilidades portuarias de Puerto Rico. La UDEM agrupa a los trabajadores de mantenimiento de la Autoridad.

Entre la Autoridad y la UDEM existe un convenio colectivo.² En lo pertinente, el Título XI, Artículo 1, Sección 1 del convenio, establece que las partes acuerdan la continuación de un Fondo de Bienestar, que será administrado por la Unión y cuyos detalles están contenidos en el Contrato de Fideicomiso, también suscrito por las partes. En la Sección 2 del Título XI del convenio, se desglosan las cantidades que la Autoridad aportará al referido Fondo de Bienestar durante los años de vigencia del contrato. A su vez, a partir del referido desglose, se especifican las cantidades que pasarán al Fondo Navideño, al Fondo General y al Fondo Especial de la UDEM. Por su parte, la Sección 3 del mismo Título XI del convenio, indica que la Autoridad no efectuará deducción alguna del salario de los trabajadores por concepto de las aportaciones al Fondo de Bienestar.

Paralelamente, el Contrato de Fideicomiso para administrar el Plan de Bienestar de la Unión³, dispone en su Artículo IV que las

² El convenio colectivo, fechado 13 de diciembre de 2012, dispone que será válido desde el 1 de octubre de 2012, hasta el 30 de septiembre de 2016, pero que seguirá vigente día a día, hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo. Véase, *Laudo de Arbitraje*, a la pág. 6. Apéndice del recurso, pág. 69.

³ Vigente desde el 2003.

aportaciones de la Autoridad que se paguen a los Fondos de la UDEM no se considerarán salarios pagados o adeudados a los empleados.

El 29 de abril de 2017, el Gobernador de Puerto Rico firmó la *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal* (Ley Núm. 26-2017). Ello, en observancia del plan fiscal establecido por la Junta de Control Fiscal, impuesta por la ley federal *Puerto Rico Oversight Management and Economic Stability Act* (PROMESA) y al amparo del Artículo II, secciones 18 y 19 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

A partir de la fecha de aprobación de la referida Ley Núm. 26-2017, se dejó sin efecto toda ley orgánica, ley general o especial, artículo o sección de ley, normativa, cláusula y/o disposiciones de convenios colectivos, acuerdos y otra serie de disposiciones, aplicables a los beneficios marginales que en lo sucesivo podrían disfrutar los funcionarios o empleados públicos, unionados o no unionados del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a todo empleado unionado o no unionado de las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, que sea contraria a las disposiciones de la Ley Núm. 26-2017.

El Art. 2.01 de la Ley Núm. 26-2017, establece que todas las disposiciones de la ley serán aplicables a las entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, excepto que por disposición expresa se excluya alguna. Cuando se refiere a entidades de la Rama Ejecutiva, incluye a todas las agencias y corporaciones, así como las instrumentalidades y corporaciones públicas, como lo es la Autoridad de los Puertos.

El Art. 2.04 de la Ley Núm. 26-2017, enumera aquellos beneficios marginales de los empleados de la Rama Ejecutiva y la forma en que disfrutarán los mismos a partir de la vigencia de la referida ley. Entre estos, se encuentran las licencias por vacaciones

y enfermedad. Por su parte, el Art. 2.08 especifica que el bono de Navidad será la única bonificación económica que se le otorgará a los empleados públicos del Gobierno Central y sus corporaciones públicas.

Ante la aprobación de la referida Ley Núm. 26-2017, la Autoridad suspendió las aportaciones al Fondo de Bienestar administrado por la UDEM, a partir de mayo de 2017. Ello, por entender que se trata de un beneficio marginal que se dejó sin efecto con la referida ley.

Al respecto, el 26 de diciembre de 2017, la Lcda. Nydza Irizarry, directora de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), mediante opinión escrita dirigida al entonces Director Ejecutivo de la Autoridad, Lcdo. Omar Marrero, informó que, de conformidad con la Ley Núm. 26-2017, todas las aportaciones al Fondo de Bienestar de la UDEM era un beneficio adicional no contemplado en la referida ley, por lo que la Unión de ningún modo tenía derecho a este. En cuanto al pago del bono de Navidad, la directora de la OATRH indicó que, a partir de diciembre de 2018, a los empleados de la UDEM les aplicaba la cantidad de \$600.00, según dispuesto en el Art. 2.08 de la mencionada ley.

La UDEM no estuvo de acuerdo con la suspensión de las aportaciones de la Autoridad al Plan de Bienestar de la Unión. Así que, tras varias reuniones entre la Autoridad y la UDEM, el 11 de febrero de 2019, estas solicitaron al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ventilar el asunto en un procedimiento de arbitraje.⁴ Al día siguiente, las partes solicitaron la designación de un árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

⁴ Según el Título XII, Artículo 1, Sección 3, inciso (D), del convenio colectivo, los laudos se emitirán conforme a derecho.

La vista de arbitraje se celebró el 6 de marzo de 2019, ante el árbitro Benjamín Marsh Kennerly.

La UDEM argumentó que la Autoridad erróneamente interpretaba que el dinero que remite al Fondo de Bienestar constituía un beneficio marginal, ya que las remesas provenían de los aumentos de sueldo de los empleados. Por ello, solicitó la continuación de los pagos al Fondo de Bienestar.

En cambio, la Autoridad articuló que suspendió las aportaciones al Fondo de Bienestar en cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 26-2017, que uniformó y limitó los beneficios marginales de los empleados públicos.

Entonces, ante la falta de un acuerdo sobre el asunto a resolver, el árbitro determinó que le correspondía solucionar si las aportaciones de la Autoridad al Fondo de Bienestar constituían salarios o beneficios marginales y, por ende, si la Autoridad violentó los términos del Título XI del Convenio Colectivo suscrito entre las partes, al suspender las aportaciones al Fondo de Bienestar de la Unión a partir de la aprobación de la Ley Núm. 26-2017.

El 23 de abril de 2019, el árbitro emitió y notificó el *Laudo de Arbitraje*. En este, concluyó que las aportaciones que efectuaba la Autoridad al Fondo de Bienestar de la UDEM constituían beneficios marginales, que quedaron sin efecto con la aprobación de la Ley Núm. 26-2017. Aclaró que tales aportaciones no podían ser consideradas como salarios debido a que, por los propios términos del convenio colectivo, la Autoridad no podía efectuar deducción alguna al sueldo de los trabajadores por concepto de dichas aportaciones. Por ende, resolvió que la Autoridad no violentó el convenio colectivo al suspender las aportaciones al referido Fondo de Bienestar de la UDEM. Consecuentemente, desestimó la querrela instada por la UDEM.

Insatisfecha con el dictamen, el 23 de mayo de 2019, la UDEM presentó ante el Tribunal de Primera Instancia una *Solicitud de Revisión de Laudo Arbitral*. En particular, cuestionó la apreciación de la prueba realizada por el árbitro, al no conceder credibilidad a los testimonios de Luis A. Malavé Trinidad (presidente de la UDEM) y Angelou Rivera Rosado (expresidente de la UDEM). De tal forma, planteó que, al así actuar, el árbitro emitió un laudo contrario a la prueba que obraba en el récord, puesto que, presuntamente, ignoró la prueba admitida y no refutada; lo que, según indicó, constituyó una violación al debido procedimiento de ley y una decisión contraria a derecho.

En la *Sentencia* recurrida, el foro primario esbozó el estándar aplicable a la revisión de los laudos arbitrales, los objetivos trazados en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 26-2017, las disposiciones de dicha ley aplicables al caso y los acuerdos suscritos entre las partes, tanto en el Convenio Colectivo como en el Contrato de Fideicomiso. Así, en sus conclusiones de derecho particularizó que cuando existiera la obligación de que los laudos fueran emitidos conforme a derecho, como ocurría en el presente caso, “los tribunales solamente podrán corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable” *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 353 (1999).

Entonces, en primer lugar, especificó que los planteamientos señalados por la UDEM no eran propiamente errores de derecho que pudieran ser objeto de revisión por el tribunal. En este sentido, destacó que la correcta o incorrecta apreciación de la prueba no era algo que el foro primario pudiese revisar. Además, puntualizó que el proceso cumplió con los postulados básicos del debido proceso de ley, puesto que ambas partes tuvieron la oportunidad de presentar su prueba y de contrainterrogar los testigos.

Luego, al partir de la premisa de que los planteamientos señalados por la UDEM constituyeran errores de derecho, explicó que el Artículo 1(A) del Contrato de Fideicomiso, que rige los beneficios que se solventan mediante el Fondo de Bienestar, catalogaba el programa que se nutre del referido Fondo como uno de beneficios, y no como salarios. Además, el Artículo IV(A)(1) del mismo Contrato de Fideicomiso dispone que las aportaciones de la Autoridad a los Fondos, no se considerarán o constituirán salarios pagados o adeudados a los empleados. De otra parte, comentó que el Convenio Colectivo atendía el concepto de salarios en el Título VII, mientras que el Fondo de Bienestar se regía por el Título XI; esto es, a la luz de criterios distintos y separados.⁵ Por consiguiente, el tribunal primario coligió que las aportaciones de la Autoridad al Fondo de Bienestar de la UDEM eran beneficios marginales y no salarios.

Por tanto, dedujo que, a la luz de las disposiciones de la Ley Núm. 26-2017, que especificó y limitó los beneficios marginales que disfrutarían los empleados públicos a partir de la aprobación de la ley, la Autoridad correctamente había cesado de realizar las aportaciones del Fondo de Bienestar de la UDEM, por tratarse de un beneficio marginal no contemplado en la mencionada ley.

Consecuentemente, el foro de primera instancia confirmó el *Laudo de Arbitraje*, que desestimó la querrela incoada por la UDEM.

Inconforme aún, la UDEM instó el recurso que nos ocupa, en el que formuló los siguientes señalamientos de error:

⁵ En lo concerniente al planteamiento de la UDEM de que la ausencia de un representante de la Autoridad en el Fideicomiso del Fondo de Bienestar convertía las aportaciones en fondos de la UDEM, el Tribunal de Primera Instancia subrayó que el dinero que la Autoridad aportaba al Fondo de Bienestar provenía de fondos públicos asignados a la corporación para cubrir los beneficios de los empleados, razón por la cual dichos fondos no podían, en forma alguna, percibirse como fondos pertenecientes a la UDEM. Véase, *Sentencia*, págs. 15-16. Apéndice del recurso, págs. 17-18.

Señalamientos de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia de San Juan al confirmar el laudo emitido por el Honorable Árbitro Benjamín J. Marsh Kennerley aun cuando el mismo no fue resuelto conforme a derecho.

Erró el Tribunal de Primera Instancia de San Juan al confirmar el Laudo emitido por el Honorable Árbitro Benjamín J. Marsh Kennerley aun cuando el mismo viola el debido procedimiento de ley de los miembros de la UDEM.

En síntesis, la UDEM reitera los argumentos esgrimidos ante el Tribunal de Primera Instancia respecto a la apreciación de la prueba.

En la *Oposición a Petición de Certiorari*, la Autoridad razonó que la *Sentencia* recurrida encuentra apoyo en la prueba desfilada ante el foro arbitral y, por tanto, que no existía motivo alguno por el cual este Tribunal debía expedir el recurso.⁶

II

A

La revisión de las órdenes y sentencias emitidas por el Tribunal de Primera Instancia, que confirman, modifican, corrigen o revocan un laudo de arbitraje, son revisables mediante el recurso de *certiorari*. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 23 (2011); Ley Núm. 201 de 22 de agosto de 2003, según enmendada, conocida como la *Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003*, 4 LPRA sec. 24y(b); Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 32(D).

El auto de *certiorari* es un recurso extraordinario mediante el cual se solicita al tribunal de superior jerarquía la corrección de un error cometido por el tribunal inferior. La expedición del auto descansa en la sana discreción del tribunal. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare. LLC*, 194 DPR 723, 728-729 (2016). La Regla 40 del Reglamento de este Tribunal, enumera los criterios, para que

⁶ Mediante *Resolución* dictada el 31 de agosto de 2020, este Tribunal declaró sin lugar la *Moción de Desestimación* instada por la Autoridad.

este foro apelativo guíe el ejercicio de su discreción al decidir si expide o no el auto de *certiorari*. 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.

4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

B

En el ámbito laboral, el arbitraje surge como parte del proceso de negociación colectiva el cual tiene como fin la confección de un Convenio Colectivo. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 424 (2012).

A tales efectos, cuando en un Convenio Colectivo se pacta someter a arbitraje las controversias que puedan surgir entre patrono y empleados, se crea un foro alternativo a los tribunales, lo cual tiene el efecto de sustituir a los jueces por los árbitros. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, que cita *HIETel v. PRTC*, 182 DPR 451, 456 (2011); y *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352 (1999).

Como parte de las negociaciones y prestaciones formalizadas por las partes se alcanza un mecanismo que presenta una ventaja considerable para las partes, si se compara con un litigio tradicional. Se trata de un mecanismo que carece de la formalidad aplicable ante los tribunales. Por ende, las Reglas de Procedimiento Civil y Evidencia no aplican en las vistas de arbitraje, a menos que las partes expresamente dispongan lo contrario. *Aut. Puertos v. HEO*,

supra, pág. 425. El propósito de lo anterior es uno de los principios básicos del arbitraje, que es la finalidad en las dilucidaciones de controversias por medio de un procedimiento más ágil y menos formal. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, págs. 425-426, que cita a *HIETel v. PRTC*, supra, pág. 457.

En lo concerniente al debido proceso de ley requerido en los procedimientos de arbitraje, cabe destacar el siguiente comentario del profesor D. Fernández Quiñones:

Si se toman en consideración las características básicas del procedimiento de arbitraje – *flexibilidad, rapidez e informalidad*-, puede inferirse que *el debido procedimiento de ley que se exige es uno que no puede estar matizado de la rigidez que particulariza una vista judicial*. Por consiguiente, la vista no se gobierna estrictamente por las reglas de evidencia. ... En la medida en que se proporcione a las partes la oportunidad de prepararse para hacer frente a lo que es objeto de controversia, de *estar presente* en las vistas que se celebren, de *escuchar los testimonios en su contra y de conainterrogar a los testigos contrarios y de que el laudo se funde en la evidencia que ha desfilado ante el árbitro* se ha respetado el debido procedimiento de ley.

D. Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero patronal*, Colombia, Ed. Forum, 2000, págs. 545-546; *Aut. Puertos v. HEO*, supra, pág. 429 (Énfasis en el original).

En cuanto a la revisión judicial de los laudos de arbitraje, cabe destacar que, en atención a la voluntad de las partes y la preminencia reconocida al arbitraje como método alternativo de solución de disputas, el Tribunal Supremo ha señalado que las determinaciones de los árbitros gozarán de gran deferencia. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, págs. 426-427, que cita a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos*, supra, pág. 352; y *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 325 (1988). Esta norma de autolimitación provoca que los tribunales no consideren “los méritos de un laudo, independientemente de que de haber sido la controversia inicialmente resuelta a nivel judicial, la determinación final hubiese sido otra”. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, pág. 427 (cita omitida).

En consecuencia, el Tribunal Supremo ha resuelto que la revisión judicial de los laudos emitidos en un procedimiento de arbitraje se “limitará a las instancias en las cuales quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o que el laudo sea contrario a la política pública”. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, que cita a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011).

Es decir, por lo general y cuando las partes no han acordado que el laudo sea conforme a derecho, las determinaciones realizadas por el árbitro serán finales e inapelables y no podrán litigarse en los tribunales. De igual forma, los tribunales tampoco podrán indagar sobre el proceso deliberativo, mental y decisional del árbitro y mucho menos son revisables los errores sobre apreciación de la prueba o aplicación del derecho. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, págs. 32-33.

Por el contrario, si las partes acordaron que el laudo emitido fuera con arreglo a derecho, el tribunal tiene la facultad para revisarlo en sus méritos jurídicos. Ante estas circunstancias, los árbitros están obligados a resolver las controversias conforme a las doctrinas legales prevalecientes y aceptadas. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, que cita a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 329.

Cuando existe la obligación de que los laudos se emitan conforme a derecho, la revisión judicial será más incisiva. A tales fines, “los tribunales podrán corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable”. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, que cita a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, supra, pág. 353. Resulta menester enfatizar que aun en estos casos, los tribunales de instancia no deben inclinarse a decretar la nulidad del fallo, salvo que la controversia no haya sido resuelta conforme a derecho. Una mera discrepancia de criterio tampoco justifica la intervención judicial,

debido a que derrotaría los propósitos fundamentales del arbitraje. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, pág. 33.

C

La Ley Núm. 26-2017, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*, 3 LPRA sec. 9461 *et seq.*, fue aprobada el 29 de abril de 2017, en cumplimiento con el Plan Fiscal aprobado por la Junta de Supervisión Fiscal creada al amparo de la ley federal *Puerto Rico Oversight Management and Economic Stability Act* (PROMESA). 3 LPRA sec. 9462.

A partir de la fecha de aprobación de la Ley, se dejó sin efecto toda ley orgánica, ley general o especial, artículo o sección de ley, normativa, cláusulas y/o disposiciones de convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, órdenes administrativas, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación o retribución, cartas contractuales, y/o disposiciones aplicables exclusivamente a los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos unionados o no unionados del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a todo empleado unionado o no unionado de las Corporaciones Públicas del Gobierno de Puerto Rico, que vaya en contra de las disposiciones de la Ley. *Id.*

Sin embargo, ello no eliminó el derecho de los sindicatos de negociar condiciones de trabajo, salarios y otras condiciones no económicas no contenidas en la referida legislación conforme al ordenamiento jurídico vigente. *Id.*

El Artículo 2.03 de la citada ley, promueve la igualdad en los beneficios marginales que reciben los empleados públicos. En lo pertinente, lee:

.

El Gobierno de Puerto Rico reconoce la disparidad que existe entre los beneficios marginales que reciben los empleados del Gobierno Central con aquellos que laboran en corporaciones públicas. Para mantener los empleos públicos sin despidos es necesario hacer ajustes en gastos de beneficios marginales, mientras Puerto Rico se encuentre inmerso en la crisis fiscal que lo aqueja. A tales efectos, mediante este capítulo se promueve la igualdad y uniformidad de los beneficios marginales que podrán disfrutar todos los funcionarios y empleados públicos. Todas las agencias e instrumentalidades comprendidas en el Gobierno de Puerto Rico tienen la responsabilidad de procurar que el disfrute de los beneficios marginales responda al interés legislativo que justificó su concesión y que se lleva a cabo conforme a un adecuado balance entre las necesidades del empleado y la óptima utilización de los recursos disponibles, atendiendo el momento histórico en que nos encontramos.

3 LPRA sec. 9473.

El Artículo 2.04 de la ley, enumera los beneficios marginales a los que tendrán derecho los empleados públicos, tales como: licencia de vacaciones, licencia por enfermedad, licencia de maternidad, licencia de paternidad, licencia para lactancia, licencia sin paga y varias licencias especiales. 3 LPRA sec. 9474.

Por su parte, el Artículo 2.08 de la ley especifica que, a partir de su vigencia, la única bonificación económica que se le otorgará a los empleados públicos del Gobierno Central y sus corporaciones públicas será por concepto del bono de Navidad. 3 LPRA sec. 9478.

Por último, el Art. 2.19 de la ley establece que:

A partir de la vigencia de la presente ley será nulo e ineficaz toda cláusula o disposición de un convenio colectivo, acuerdo, acuerdo suplementario, reglamento, orden administrativa, carta circular y/o carta contractual, en las disposiciones en que otorgue a los funcionarios o empleados públicos unionados o no unionados del Gobierno, incluyendo a todo empleado unionado o no unionado de las Corporaciones Públicas del Gobierno de Puerto Rico, mayores beneficios marginales a los autorizados en este capítulo. La adopción de cualquier medida autorizada para cumplir con lo anterior por cualquier agencia o corporación pública del Gobierno de Puerto Rico no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes. Tampoco constituirá una práctica ilícita.

3 LPRA sec. 9482.

III

En síntesis, en el recurso de epígrafe, la UDEM planteó que el foro primario incidió al no resolver que el laudo de arbitraje

impugnado fue emitido contrario a derecho, por, supuestamente, ser contradictorio a la prueba que desfiló ante el árbitro. Sin embargo, luego de examinar con detenimiento la totalidad del expediente de autos y los argumentos de ambas partes, bajo el crisol del derecho aplicable, concluimos que no erró el Tribunal de Primera Instancia al confirmar el laudo de arbitraje objeto del presente recurso.

Básicamente, la UDEM planteó estar en desacuerdo con la apreciación de la prueba realizada por el árbitro. En tal sentido, arguyó que el árbitro no concedió credibilidad a los testimonios del presidente y el expresidente de la Unión, los cuales, según infiere, sostienen su posición de que las aportaciones de la Autoridad al Fondo de Bienestar constituyen salarios y no un beneficio marginal. Sostiene que, al así actuar, el árbitro emitió un laudo contrario a la prueba que obraba en el récord, puesto que, presuntamente, ignoró la prueba admitida y no refutada; lo que, según indicó, constituyó una violación al debido procedimiento de ley y una decisión contraria a derecho.

No obstante, del tracto del caso se deduce que todos los requisitos mínimos del debido proceso de ley en su vertiente procesal se cumplieron. Es decir, las partes tuvieron la oportunidad de estar presentes en una vista, presentar su prueba, contrainterrogar a los testigos contrarios y que el laudo se fundamentara en la prueba que desfiló ante el árbitro. En ausencia de violación a ese principio, los tribunales están obligados a mostrar deferencia a la decisión de los árbitros.

Claramente, los argumentos esbozados por la UDEM se circunscriben a su inconformidad con la decisión emitida en virtud de la prueba desfilada y la apreciación que de esta realizó el árbitro. La UDEM presentó cinco (5) testigos y contrainterrogó al único testigo de la Autoridad. También las partes presentaron prueba documental. El hecho de que el árbitro considerara que otra prueba,

distinta a los testimonios del presidente y el expresidente de la UDEM, tenía mayor valor probatorio, no tiene el efecto de eliminar del récord dichos testimonios, o de que la decisión fuera contraria a la prueba desfilada en la vista.

El laudo resolvió que no le asistía la razón a la UDEM. Los propios términos de los documentos suscritos entre las partes - Convenio Colectivo y el Contrato de Fideicomiso - catalogan como un beneficio marginal aquellas aportaciones que la Autoridad deposita en el Fondo de Bienestar de la UDEM. Cual citado, la Ley Núm. 26-2017, redefinió aquellos beneficios marginales que podrían disfrutar los empleados públicos, unionados o no unionados, a partir de la aprobación de la ley. Entre estos, no se contempló el beneficio que la UDEM reclamó ante el foro arbitral. Por ende, concluimos que, tal resuelto por el árbitro, la actuación de la Autoridad de suspender el pago de tales aportaciones no infringió el Convenio Colectivo ni el derecho aplicable.

El Tribunal de Primera Instancia procedió conforme a las normas jurídicas y el derecho aplicable al confirmar el laudo de arbitraje. Las causas por las cuales un laudo de arbitraje puede ser dejado sin efecto por un foro judicial no están presentes en este caso. La UDEM no demostró la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley en el arbitraje, falta de jurisdicción, omisión de resolver todas las controversias que se sometieron o que el laudo resulte contrario a la política pública.

Además, la UDEM no destaca, ni del expediente surge prueba alguna que desmerezca las determinaciones de hechos ni las conclusiones de derecho del foro primario. La decisión del Tribunal de Primera Instancia está basada y fundamentada en la política pública y deferencia que existe a favor del arbitraje. Los errores formulados por la UDEM no se cometieron.

IV

Por los fundamentos expuestos, se expide el auto de *certiorari* y se confirma la *Sentencia* recurrida.

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