

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
Peticionario

v.

CENTRO MÉDICO DEL
TURABO, INC.,
h/n/c
HIMA SAN PABLO
CAGUAS
Recurrido

KLCE202001267

Certiorari procedente
del Tribunal de Primera
Instancia, Región
Judicial de
San Juan

Número:
SJ2019CV04738

Sobre:IMPUGNACIÓN
O CONFIRMACIÓN
DE LAUDO

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Ortiz Flores, la Jueza Romero García¹ y la Jueza Lebrón Nieves

Ortiz Flores, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de junio de 2022.

Comparece la Unión General de Trabajadores (UGT), mediante un recurso de *certiorari* y nos solicita la revocación de la Sentencia emitida el 22 de junio de 2020 y notificada el 23 de junio de 2020 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI) que revocó un laudo de arbitraje, y la reinstalación de un laudo de arbitraje rendido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) en su totalidad.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos el dictamen recurrido.

I

La UGT y el Centro Médico del Turabo, Inc., h/n/c HIMA San Pablo Caguas (CMT-HIMA) aprobaron y suscribieron, el 29 de abril de 2011, dos convenios colectivos, con vigencia desde el 1 de abril de 2011 hasta el 28 de abril de 2015, la cual fue extendida hasta el 31 de diciembre de 2015.² Se trata de un convenio para la unidad de empleados “no profesionales”,³ y otro convenio para la unidad de empleados “profesionales”.⁴ El Artículo 17 de ambos convenios incluye el acuerdo de

¹ TA2021-002.

² Apéndice del recurso, Anejo 1 (Convenio Colectivo-Unidad de No Profesionales) y Anejo 2 (Convenio Colectivo – Unidad de Profesionales).

³ Apéndice del recurso, Anejo 1 (Convenio Colectivo-Unidad de No Profesionales)

⁴ Apéndice del recurso, Anejo 2 (Convenio Colectivo – Unidad de Profesionales).

una compensación salarial especial por bono de navidad, como sigue:

ARTÍCULO 17

BONO DE NAVIDAD

Sección 1 - Cuantía del Bono de Navidad

El Hospital concederá **a todos los empleados que hayan trabajado setecientas (700) horas o más dentro del período de doce (12) meses, desde el primero de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del siguiente año, bajo los términos dispuestos en ley**, un Bono de Navidad equivalente al seis por ciento (6%) de los ingresos hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000.00) o el tres por ciento (3%) de los ingresos hasta un máximo de cuarenta mil dólares (\$40,000.00), lo que sea mayor.

Sección 2- Fecha de pago del Bono de Navidad

Dicho pago **se efectuará en o antes del día 15 de diciembre de cada año en el cual este Convenio esté en vigor**, disponiéndose que todo empleado que haya cesado en su empleo antes de la fecha en que se paga este bono, únicamente tendrá derecho a recibir el por ciento de bono conforme se disponga por ley. Queda entendido que se harán todas las deducciones requeridas por ley. (Énfasis nuestro.)⁵

Posteriormente, el 30 de noviembre de 2015, el CMT-HIMA solicitó al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) **la exoneración del pago del bono de Navidad correspondiente a ese año**. El CMT-HIMA fundamentó esa solicitud en lo dispuesto en la **Ley Núm, 148 del 30 de junio de 1969 (Ley 148-1969)**.⁶ Por su parte, el 8 de diciembre de 2015, el DTRH, por conducto de la División de Normas del Trabajo, acusó recibo de la solicitud de exoneración del CMT-HIMA y le apercibió, bajo lo dispuesto en el Artículo 6 de la Ley 148-1969,⁷ como sigue:

⁵ Apéndice del recurso, Anejo 1, pág. 37; y, Anejo 2, pág. 113.

⁶ Apéndice del recurso, Anejo 3, pág. 154 y Anejo 5, pág. 393.

⁷ El Artículo 6 de la Ley 148-1969, lee como sigue:

Las disposiciones de esta ley no se aplicarán en aquellos casos donde los trabajadores o empleados reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, excepto en los casos en que el monto del bono a que tuvieren derecho a tales convenios resulte ser menor al que se provee mediante esta ley, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por esta ley.

Si la empresa posee convenio colectivo, esta decisión no aplicará a dichos empleados unionados, sólo a aquellos que no pertenezcan a la unidad apropiada.⁸

Asimismo, el 11 de diciembre de 2015, el DTRH le envió una comunicación a la UGT en la que le informó lo siguiente: (1) “la exoneración otorgada a [CMT-HIMA] solo aplicará a aquellos empleados que no pertenezcan a la unidad apropiada”; (2) “así le fue notificado a la empresa”; y “[e]n aquellos casos donde los trabajadores reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, el convenio será ley entre las partes.”⁹

El CMT-HIMA “no pagó el bono de Navidad, correspondiente al 2015, a sus empleados de las unidades apropiadas de empleados profesionales y no profesionales.”¹⁰ La UGT presentó, el 14 de enero de 2016, dos querellas de arbitraje ante la NCA, a nombre de la unidad de no profesionales y de la unidad de profesionales, respectivamente, sobre el pago del bono de Navidad de 2015 bajo el procedimiento de quejas y agravios.¹¹ El 27 de febrero de 2019, se celebró la vista ante el árbitro Jorge Rivera Delgado, con la comparecencia de las partes y su representación legal.¹² El árbitro, al no lograrse un acuerdo de sumisión entre las partes, determinó la controversia a resolverse como sigue:

Determinar si el Hospital violó o no los convenios colectivos aplicables al rehusar pagar el bono de Navidad correspondiente al año 2015, y proveer un remedio congruente con la determinación anterior, sujeto a lo dispuesto en dichos convenios.¹³

El árbitro, con el beneficio de la prueba presentada, hizo las siguientes determinaciones:

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 30 de noviembre de 2015, HIMA solicitó ante el Negociado de Normas del Trabajo del DTRH la exoneración

⁸ Apéndice del recurso, Anejo 3, pág. 155-A y Anejo 5, pág. 395.

⁹ Apéndice del recurso, Anejo 3, pág. 155-C y Anejo 5, pág. 396.

¹⁰ Apéndice del recurso, Anejo 4, pág. 489.

¹¹ Apéndice del recurso, Anejo 4, págs. 156-157.

¹² Apéndice del recurso, Anejo 9, pág. 486.

¹³ Apéndice del recurso, Anejo 9, pág. 488.

del pago del bono de Navidad para todos los empleados, correspondiente al año 2015, ello en virtud de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, también denominada "Ley del Bono de Navidad". Atendida su solicitud, el 11 de diciembre de 2015, el referido Negociado exoneró a HIMA del pago, pero puntualizó que la misma sólo aplicaba a personal no unionado. Para fundamentar su determinación, citó el Artículo 6 de la Ley Núm. 148, supra, en el que se dispone lo siguiente: "Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a aquellos casos donde los trabajadores o empleados reciben bonos anuales mediante convenio colectivo, excepto en los casos en que el monto del bono a que tuviera[n] derecho mediante convenios colectivos resulte menor al que se provee mediante esta ley, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por esta ley." Véase 29 LPR sec. 501.

El 21 de diciembre de 2015, HIMA presentó una demanda sobre sentencia declaratoria contra el DTRH, ante el Tribunal de Primera Instancia, en la que solicitó que se revocara la decisión en cuanto a la exclusión de los empleados unionados de la exoneración del pago del bono de Navidad. La demanda fue desestimada mediante sentencia emitida el 17 de enero de 2017, y notificada a las partes el 27 del mismo mes y año. El tribunal resolvió lo siguiente: "En el caso de autos existe un desacuerdo entre la UGT y el hospital (CMT) en relación al pago del bono de Navidad. El bono de Navidad, a su vez, es un elemento que aparece contemplado en el convenio colectivo. En virtud de todo lo anterior, entendemos que el convenio suscrito entre las partes sirve para otorgarle jurisdicción y autoridad a un árbitro para entender la controversia que toca al caso de autos, no a este tribunal."

La controversia de epígrafe se suscitó cuando HIMA no pagó el bono de Navidad, correspondiente al 2015, a sus empleados de las unidades apropiadas de empleados profesionales y no profesionales. Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego de que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida el 15 de enero de 2016. Las querellas promovidas por la UGT fueron identificadas con los números A-16-1962 y A-16-1963, y fueron asignadas al Honorable Árbitro Jorge L. Torres Plaza. Éste, luego de celebrada la correspondiente audiencia de arbitraje y evaluada la prueba, emitió un laudo, el 16 de marzo de 2017, en el que declaró que las mismas no eran arbitrables desde el punto de vista sustantivo. La UGT, inconforme con la decisión arbitral, presentó un recurso de revisión judicial ante el Tribunal de Primera Instancia, el 17 de abril de 2017. Luego de considerar los escritos argumentativos de las partes, el 20 de febrero de 2018, el foro de instancia emitió una sentencia en la que revocó el laudo impugnado y adjudicó los méritos de las querellas. Ordenó el pago de la bonificación provista por el Artículo 17 del convenio colectivo entre las partes para el año 2015, más una suma igual a la adeudada, por concepto de penalidad, y honorarios de abogado a razón de veinticinco por ciento (25%) del total adeudado, por tratarse de una reclamación de salarios.

Inconforme con dicho pronunciamiento, el 6 de marzo de 2018, HIMA recurrió ante el Tribunal de Apelaciones, que luego de examinar el expediente y contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, expidió el auto de certiorari, revocó el dictamen recurrido y devolvió la controversia en torno al pago del bono de Navidad al foro de arbitraje, “para que se determine si el...[Hospital] infringió el Artículo 17 del Convenio Colectivo...”

De vuelta en el foro de arbitraje, las querellas A-16-1962 y A-16-1963 fueron reenumeradas como A-19-118 y A-19-119, respectivamente, y asignadas al árbitro de epígrafe el 30 de agosto de 2018.¹⁴

El 12 de abril de 2019, el árbitro emitió un laudo que fue notificado en esa misma fecha, que dispuso lo siguiente:

HIMA, al no pagar el bono de Navidad a los miembros de las unidades apropiadas de los profesionales y de los no profesionales, correspondiente el 2015[. A]bus[o] de sus poderes; en consecuencia, se le ordena pagar la bonificación adeudada. Se le ordena, además, por tratarse de una reclamación de salarios, pagar una suma igual a la que se dejó de satisfacer por concepto de compensación adicional o penalidad, así como el pago del interés legal vigente computado, sobre el monto adeudado, desde que se [emita] el presente laudo y hasta que se satisfaga la deuda, y los honorarios de abogado a razón del veinticinco por ciento (25%) del total adeudado.¹⁵

El CMT-HIMA presentó ante el TPI, el 13 de mayo de 2019, un *Recurso de revision e impugnación de laudo de arbitraje*.¹⁶ La UGT presentó, el 24 de mayo de 2019, una *Moción de Embargo Preventivo en Aseguramiento de Sentencia al amparo de la Ley núm. 107 de 21 de junio de 1968, y la Regla 56.1 de Procedimiento Civil*.¹⁷ El TPI emitió el 28 de mayo de 2019 una orden, notificada el 30 de mayo de 2019, que señaló “vista de embargo para evaluar la procedencia de lo solicitado para el día 13 de junio de 2019.”¹⁸

El 7 de junio de 2019, CMT-HIMA presentó una *Moción de desestimación y/o oposición a solicitud de remedio provisional y solicitud para que se deniegue de plano la solicitud de embargo preventivo*.¹⁹ Argumentó que no procede la concesión del remedio de embargo en

¹⁴ Apéndice del recurso, Anejo 9, págs. 489-490.

¹⁵ Apéndice del recurso, Anejo 9, pág. 502.

¹⁶ Apéndice del recurso, Anejo 11, págs. 736-785.

¹⁷ Apéndice del recurso, Anejo 12, págs. 786-790.

¹⁸ Apéndice del recurso, Anejo 13, pág. 791.

¹⁹ Apéndice del recurso, Anejo 14, págs. 792-811.

aseguramiento de sentencia, porque el laudo impugnado “no es una sentencia[,] ni un dictamen autoejecutable”.²⁰ Asimismo, CMT-HIMA expone que ese remedio no procede “en un caso como el presente en el que se está litigando una impugnación [de un laudo] por ser contrario a derecho y en vista de que la UGT ni [siquiera] ha iniciado un proceso judicial de confirmación del laudo.”²¹

El 11 de junio de 2019, el CMT-HIMA presentó una *Solicitud de suspensión de vista de embargo y/o solicitud de conversión de vista de embargo a vista argumentativa*.²² En esa misma fecha, en atención a la *Moción de desestimación y/o oposición a solicitud de remedio provisional y solicitud para que se deniegue de plano la solicitud de embargo preventivo* presentada previamente por el CMT-HIMA, el TPI emitió una orden que dispuso como sigue:

Fije posición la [UGT] en 15 días. Se deja sin efecto la vista pautada para el 13 de junio de 2019. Una vez la parte querellante fije posición se pautará una nueva vista, de ser necesaria la celebración de la misma.²³

El 13 de junio de 2019, la UGT presentó el escrito titulado *Alegato de la recurrida en oposición a recurso de revisión de laudo obrero patronal presentado por la recurrente*.²⁴ Luego, el 27 de junio de 2019, CMT-HIMA presentó una *Solicitud para que se considere no opuesta la Moción de desestimación de petición de embargo preventivo presentada por HIMA y reiterando Moción de desestimación y solicitud para que se deniegue de plano la solicitud de embargo preventivo*.²⁵ Por su parte, el 9 de julio de 2021, UGT presentó su *Réplica a “Solicitud para que se considere no opuesta [...]” de la parte peticionaria y que se dé por sometido el caso para fines de adjudicación*.²⁶

²⁰ *Id.*, pág. 794

²¹ *Id.*

²² Apéndice del recurso, Anejo 15, pags. 812-815.

²³ Apéndice del recurso, Anejo 16, pág. 816.

²⁴ Apéndice del recurso, Anejo 17, págs. 817-892.

²⁵ Apéndice del recurso, Anejo 18, págs. 893-894.

²⁶ Apéndice del recurso, Anejo 19, págs. 895-900.

El 16 de julio de 2019, CMT-HIMA presentó el escrito titulado *Alegato suplementario y de réplica de la parte peticionaria*. UGT presentó, el 23 de julio de 2019, una *Solicitud para desglosar “réplica” presentada por la recurrida y/o(sic) oposición a “replica”*,²⁷ y, el 30 de julio de 2021, una *Réplica a alegato suplementario*.²⁸ El TPI emitió una orden el 5 de agosto de 2019, notificada el 7 de agosto de 2019, que dio “por sometidos los asuntos.”²⁹

Posteriormente, el 19 de agosto de 2019, el CMT-HIMA presentó un escrito titulado *Breve dúplica y oposición a alegato de replica de la UGT*.³⁰ Por otro lado, el 11 de junio de 2020, UGT presentó una *Moción para que se tome conocimiento judicial* en cuanto a una sentencia emitida en otro caso ante el TPI sobre una revisión de laudo sobre el pago del bono de Navidad a empleados unionados para el año 2016.³¹ En esa misma fecha, 11 de junio de 2020, CMT-HIMA presentó el escrito titulado *Breve reacción a solicitud de toma de conocimiento judicial*.³²

Finalmente, el 22 de junio de 2020, el TPI emitió una *Sentencia* que fue notificada el 23 de junio de 2020, **que anuló** el laudo de arbitraje del NCA.³³ El 15 de julio de 2020, [la] UGT presentó una *Moción de reconsideración*.³⁴ El 22 de julio siguiente, CMT-HIMA presentó su *Oposición a moción de reconsideración*.³⁵ El TPI declaró, el 16 de noviembre de 2020, no ha lugar la moción de reconsideración.³⁶

Inconforme, la UGT presentó un recurso de *certiorari* con los siguientes señalamientos de errores:

²⁷ Apéndice del recurso, Anejo 21, págs. 958-961(1).

²⁸ Apéndice del recurso, Anejo 22, págs. 962-988.

²⁹ Apéndice del recurso, Anejo 23, pág. 989.

³⁰ Apéndice del recurso, Anejo 24, págs. 990-996.

³¹ Apéndice del recurso, Anejo 25, págs. 997-1038.

³² Apéndice del recurso, Anejo 26, págs. 1039-1041.

³³ Apéndice del recurso, Anejo 27, págs. 1042-1075

³⁴ Apéndice del recurso, Anejo 28, págs. 1076-1092.

³⁵ Apéndice del recurso, Anejo 29, págs. 1093-1098.

³⁶ Apéndice del recurso, Anejo 30, pág. 1099

PRIMER ERROR:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EMITIR UN JUICIO DE NOVO PARA REVOCAR EL LAUDO DE ARBITRAJE RENDIDO POR EL NCA QUE ORDENÓ EL PAGO DEL BONO DE NAVIDAD A LOS EMPLEADOS UNIONADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS CON PENALIDAD Y HONORARIOS DE ABOGADO.

SEGUNDO ERROR:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL RESOLVER QUE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE 1969, SON APLICABLES A EMPLEADOS UNIONADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS, CONTRARIO AL MANDATO EXPRESO DE LA REFERIDA LEGISLACIÓN QUE LOS EXCLUYE.

El CMT-HIMA presentó, 16 de enero de 2021, un *Escrito en cumplimiento de orden y oposición a petición de certiorari*.

II

El arbitraje es “la alternativa existente más formal a la adjudicación y [al] litigio judicial”; al acudir a “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.” *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 322 (2011), que cita a D. Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero-patronal*, Colombia, Ed. Legis, 2000, pág. 9. Se ha reconocido que “en Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la solución de disputas y toda duda sobre si procede o no el arbitraje debe resolverse a favor de éste conforme ha sido pactado.” *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011), que cita a: *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 DPR 990, 1000–1001, 1006 (2010); *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 DPR 359, 368 (2010); *Municipio Mayagüez v. Lebrón*, 167 DPR 713, 721 (2006); *Crufon Const. v. Aut. Edif. Púb.*, 156 DPR 197, 205 (2002); *Medina v. Cruz Azul de P.R.*, 155 DPR 735, 738 (2001); *PaineWebber, Inc. v. Soc. de Gananciales*, 151 DPR 307 (2000); *McGregor-Doniger v. Tribunal Superior*, 98 DPR 864, 869 (1970).

El convenio colectivo es “un ‘acuerdo por escrito efectuado entre una organización obrera y un patrono, en el cual se especifican los términos y las condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el estatus de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que se susciten durante su vigencia’.” *AAA v. UIA*, 199 DPR 638, 648 (2018), que cita a *Cardona Caraballo v. ACT*, 196 DPR 1004, 1012 (2016). Por tanto, “ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras”, pues “[e]l convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual”. 199 DPR 638, a la págs. 650-651, que cita a *San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.*, 104 DPR 86, 89 (1975).

Los convenios colectivos “se rigen por las disposiciones del Código Civil sobre los contratos, a no ser que la ley especial disponga otra cosa.” *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443, 450 (2007), que cita a *Luce & Co. v. Junta de Rel. Trabajo*, 86 DPR 425, 440 (1962). Tales acuerdos laborales tienen “fuerza de ley entre las partes y debe[n] cumplirse con estricta rigurosidad.” 170 DPR, a la pág. 451.

Asimismo, “[e]s indubitado el carácter contractual que comporta la figura del arbitraje”. *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 DPR 21, 33 (2010). En Puerto Rico existe una fuerte política que favorece el arbitraje de controversias. 180 DPR 21, a la pág. 36, que cita a *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 DPR 359, 368 (2010).

El convenio colectivo y el pacto de sumisión confieren “la autoridad del árbitro para emitir remedios, al igual que su potestad para entender en una controversia”. 181 DPR 299, a la pág. 373. Cónsono con lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que no es razonable que un árbitro tenga “poder para entender en una controversia entre patrono y unión sin tener autoridad para imponer el remedio que creyera propicio de acuerdo al laudo emitido.” 181 DPR 299, a las págs. 373–374 que cita a *Sonic Knitting Industries v. I.L.G.W.U.*, 106 DPR 557, 563–564 (1997).

La doctrina de arbitrabilidad tiene dos vertientes, la sustantiva y la procesal. Es la primera la que atiende “la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular.” *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 684 (2006). Es decir, “si la disputa surgida debe dilucidarse en el proceso de arbitraje.” 168 DPR, a la pág. 684. Se ha pautado que “[d]e ordinario y a menos que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben resolverse por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente.” Así, “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.” 168 DPR, a la pág. 684, que cita a *Junta Relaciones de Trabajo v. N.Y. & P.R.S/S Co.*, 69 DPR, 782, 803 (1949).

En el ejercicio de su poder para adjudicar una controversia obrero-patronal, la función de un árbitro es análoga a la ejercida por una sala sentenciadora de primera instancia. 106 DPR 557, a la pág. 580. Es decir, el arbitraje laboral sustituye el litigio judicial en el sentido de que su fin es la adjudicación. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 1^{ra} ed., Legis Editores, S.A., 2000, pág. 21.

En cuanto a la revisión apelativa de una sentencia final del Tribunal de Primera Instancia sobre la impugnación de un laudo arbitral del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el remedio disponible es el recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones. *Hospital del Maestro v. Unión de Trabajadores de la Salud*, 151 DPR 934, 942 (2000).

El auto de *certiorari* es un remedio procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009). La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R.40, enumera los criterios que dicho foro deberá considerar para

emitir su decisión de atender o no las controversias que le son planteadas mediante el recurso de *certiorari*, como sigue:

(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 causa 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.

Los foros apelativos deben abstenerse de intervenir con las determinaciones de los tribunales de instancia cuando estén enmarcadas en el ejercicio de la discreción, 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 la intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial. *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745-746 (1986).

En cuanto a la revisión judicial de los laudos de arbitraje, las determinaciones de los árbitros gozan de gran deferencia. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 426-427 (2012), que cita a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos*, 149 DPR 347, 352 (1999) y *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 325 (1988). Consistente con dicho estándar de revisión judicial, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que los tribunales no deben considerar los méritos de un laudo y la revisión “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.” 186 DPR 417, 427 (2012), que cita a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011). Como excepción a esta norma, si las partes han pactado que se resolverá conforme a derecho, “los tribunales podrán corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable”. 186 DPR 417, a la pág. 427, que cita a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 353 (1999).

III

La UGT expone en su primer señalamiento de error que, el TPI se equivocó al emitir un juicio *de novo* para revocar el laudo de arbitraje rendido por el NCA que ordenó el pago del bono de Navidad a los empleados unionados cubiertos por convenios colectivos con penalidad y honorarios de abogado. En el segundo señalamiento, la UGT sostiene que el foro recurrido erró al resolver que las disposiciones de la Ley núm. 148 de 30 de junio de 1969, son aplicables a empleados unionados cubiertos por convenios colectivos, contrario al mandato expreso de la referida legislación que los excluye. No tiene razón. Por estar relacionados, vamos a discutir los errores de forma conjunta

La UGT nos solicita que se revoque la sentencia recurrida y que se reinstale el laudo de arbitraje rendido por el NCA que ordenó el pago del bono de Navidad a los empleados unionados de la AAA bajo lo dispuesto en su convenio colectivo acordado y vigente entre las partes. La UGT sostiene que, la controversia en el presente caso gira en torno a la interpretación del texto de los Artículos 17 de ambos convenios colectivos negociados, sobre el pago del bono de Navidad y firmados por HIMA como patrono con sus empleados unionados de las unidades profesionales y no profesionales. La esencia del asunto es la aplicabilidad a esos convenios, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969 (“Ley Núm. 148-1969” y/o “Ley de Pago de Bono de Navidad”) y sus disposiciones

sobre exoneración del pago por imposibilidad económica de pagarlo ante prueba del patrono de insuficiencia de ganancias.

El TPI resolvió que las partes negociaron y aprobaron unos convenios colectivos que incluían los términos del pago del bono de Navidad de los empleados unionados profesionales y no profesionales del CMT-HIMA bajo los términos que dispone la ley, lo que incluye lo dispuesto en la Ley 148-1969 que regula el pago del bono de Navidad. En consecuencia, anuló y dejó sin efecto el laudo recurrido emitido por el NCA, por ser contrario a derecho, y así resuelto, dejó sin efecto la imposición del pago de intereses y de honorarios de abogado, y denegó la solicitud de embargo en aseguramiento del laudo.

El foro recurrido, con el beneficio del resumen de la prueba desfilada en la vista ante el árbitro y los escritos de las partes y documentos sometidos, determinó lo siguiente:

[...] La autorización de ley para que el bono de Navidad pueda ser parte de la negociación colectiva parte de la premisa de que aplica la ley que estableció el pago mínimo de un bono de Navidad sujeto a los términos del estatuto. Se trata de una disposición estatutaria que protege la negociación colectiva pero que lo hace conforme al marco de la Ley del Bono de Navidad; no fuera de la ley como interpretó el árbitro y propone la UGT.

Surge de lo anterior que el Artículo 6 no contiene una prohibición legal de aplicar la Ley Núm. 148-1969 y sus disposiciones de exoneración por el hecho de que el bono de navidad se conceda con referencia a un acuerdo obrero patronal consignado en un convenio colectivo.

Una interpretación armónica y en conjunto de las disposiciones de la Ley Núm. 148-1969 confirma que el Artículo 6 no tiene el efecto de excluir a los empleados cubiertos por convenios colectivos. Eso surge cuando se examina el Artículo 5 de la Ley Núm. 148-1969 que es la disposición que versa sobre las exclusiones de la ley, que detalla las industrias que no tendrían que cumplir con la ley y que identifica los empleados de ciertas industrias a quienes no se les extenderían las disposiciones de la ley que impuso el pago del bono de navidad. 29 LPRA §505. En el Artículo 5 el legislador excluyó a las personas empleadas en actividad agrícolas, en el servicio doméstico y en instituciones caritativas y excluyó a los empleados públicos, de corporaciones públicas y municipios que tienen cargos o puesto continuos o regulares. Id. El legislador no incluyó en el Artículo 5 que rige las exclusiones de la ley, a los

empleados unionados que suscriban convenios colectivos sobre el pago del bono de Navidad. No puede este Tribunal interpretar la ley para hacer forma parte de la disposición estatutaria sobre exclusiones, industrias o empleados que el legislador no enumeró en el Artículo 5. Véanse *Salgado v. Comisión Hípica Insular*, 49 DPR 464, 466 (1963) (“cuando en una ley se conceden específicamente ciertas facultades y no se mencionan otras de la misma categoría, existe un fuerte indicio de la intención legislativa en el sentido de no incluir nada más que lo expresado”.); *Vélez v. Llavina*, 18 DPR 656, 666 (1912) (la expresión de una cosa es la exclusión de otra, *expressio unius est exclusio alterius*).

En el párrafo cuarto del Artículo 7 de la Ley Núm. 48-1969, enmendado en el 2005 y en el 2017, se hace referencia directa al Artículo 1 de la Ley y se reconoce que el Artículo 1 contiene una disposición de exoneración total o parcial del bono de navidad que le permite al patrono acogerse a la exoneración, “cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales . . .”. 29 LPRA §507. Es decir, el mandato de ley de pago mínimo de un bono de navidad queda sujeto a un análisis de las ganancias del patrono, quien podrá quedar exento total o parcialmente si demuestra que no ha generado ganancias suficientes para cubrir el pago sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales.”³⁷

No surge del texto de los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148-1969, según enmendada, que se prohíba el que un convenio colectivo adopte esas disposiciones de ley sobre exoneración del pago del bono de navidad. La imposición de un bono de navidad en ausencia de una ganancia neta sobre la cual computarlo, no está concebida en el texto de la ley ni en el espíritu del fin del legislador de conceder el pago de un bono de navidad mínimo a los empleados de la empresa privada.

El texto y los propósitos de la Ley Núm. 148-1969 descartan la conclusión del árbitro en torno a que la Ley Núm. 148-1969 no puede ser fundamento para que HIMA quede exento de pago total o parcial del bono de navidad por razón de estrechez económica o ganancias insuficientes.

La interpretación oficial del Departamento del Trabajo, la cual las partes presentaron en sus respectivas argumentaciones ante este Tribunal, reconoce que no hay incompatibilidad entre la negociación colectiva y las disposiciones de exoneración de la Ley Núm. 148-1969. Así, el Departamento del Trabajo ha interpretado que “nada

³⁷ Apéndice del recurso, págs. 1059-1060 y 1062

impide que las partes incorporen por referencia las disposiciones de la Ley Núm. 148 para fines de su convenio colectivo, pero ello no tendrá el efecto de imponer al DTRH alguna obligación que no le haya impuesto la ley. *Guías*, supra, en la pág. 108. Conforme a la *Guías*, le corresponde al patrono negociar el pago del bono directamente con el representante sindical de los empleados, según lo pactado expresamente en el convenio colectivo correspondiente y la jurisprudencia interpretativa de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida en inglés como el National Labor Relations Board". *Id.*

Con esa interpretación, el Departamento del Trabajo reconoce que no existe un impedimento para que la Ley Núm. 148-1969 aplique cuando un convenio colectivo contiene acuerdos sobre el pago del bono de navidad. Reconoce la libertad de negociación de las partes y la legalidad de que las partes acuerden que un patrono quede exento del pago del bono pactado basado en la ausencia de ganancias o en insuficiencia de ganancias para cubrir el bono tal y como se dispone en los Artículos 1 y 7 de la Ley de Bono de Navidad. Esa interpretación también es cónsona con la intención del legislador al aprobar la Ley de Bono de Navidad de que el patrono que no tenga el dinero no pagaría el bono de navidad, véase Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes, Sesión Ordinaria 1954, v. 23 (la industria que no pueda pagar no va a pagar. No va a pagar y eso ya está bien claro en esas enmiendas . . .), y con el fin de no afectar la negociación colectiva, véase Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes, Sesión Ordinaria 1954, v. 23 pág. 1958 ("la negociación colectiva es a su libre albedrío. . . . [E]sto no perjudica en nada la negociación colectiva"); véase Anejo 1 Alegato HIMA.

La errada conclusión del árbitro en torno a que la exoneración del pago del bono de navidad adoptada en la Ley Núm. 148-1969 no aplica cuando se ha negociado un convenio colectivo, anula la validez jurídica del laudo arbitral que determinó que el patrono no podía quedar exonerado del pago del bono y que, conforme a ello, le ordenó a HIMA a pagar el bono de navidad del 2015 a los recurridos aun cuando el patrono solicitó y obtuvo la exoneración del pago del bono del 2015."³⁸

Además, el TPI enfatiza en su sentencia lo siguiente:

[...]Las partes incluyeron la frase "bajo los términos dispuestos en ley" para modificar y condicionar los acuerdos fijados en el Artículo sobre el bono de Navidad.

Tratando el Artículo 17 sobre el bono de navidad que la Ley Núm. 148- 1969 requiere que se le pague a todo empleado de la empresa privada, la única interpretación armoniosa y razonable de esa frase, es que el término "ley" se refiere al ordenamiento legal vigente sobre el pago del bono de navidad. Es decir, que se refiere a la Ley Núm. 148-1969.

³⁸ Apéndice del recurso, págs. 1059-1060 y 1062-1064.

Nuestros cánones de interpretación exigen interpretar la palabra “ley” contenida en los Artículos 17 de los Convenios Colectivos con referencia y a la luz del estatuto especial sobre la materia. Así lo ha dispuesto el Tribunal Supremo al resolver que “[c]uando los contratantes pactan sobre una materia regulada por ley, las disposiciones estatutarias se entienden incorporadas desde de un principio al contrato”. *Great Am. Ins. Co.*, 106 DPR pág. 829; *Oliveras, Inc*, 141 DPR pág. 921; *Mora Dev. Corp. v. Sandín*, 118 DPR 733, n. 11 (1987).

La interpretación de que la frase “bajo los términos dispuestos en ley” incorpora por referencia la Ley Núm. 148-1969 sobre exoneración en el pago del bono de navidad, es cónsona con el historial, propósitos y el texto de los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148-1969, que fijan el derecho de los empleados de la empresa privada de recibir un bono de navidad, pero lo condicionan a que el patrono cuente con ganancias para sufragarlo y permiten que el patrono quede exento total o parcialmente por razón de ausencia o insuficiencia de ganancias. La Ley Núm. 148-1969 no garantiza el pago de un bono de navidad cuando el patrono no puede sufragarlo.³⁹

Por otro lado, el foro sentenciador señaló que “[e]n la vista de arbitraje, la UGT admitió y reconoció que las partes no negociaron un bono de navidad garantizado y que el Artículo 17 del Convenio Colectivo no dispone que el pago del bono estaba garantizado.”⁴⁰ En cuanto a la determinación del árbitro impugnado, se expone en la sentencia lo siguiente:

El árbitro, por su parte, concluyó en la página 15 del laudo, que el pago del bono bajo los Convenios Colectivos del 2011 no está garantizado. Ante este Tribunal, no se ha controvertido esa determinación del laudo. No existiendo controversia entre las partes en torno a que el bono de Navidad dispuesto en los Convenios Colectivos del 2011 no estaba garantizado, la única interpretación razonable y permisible de la frase “bajo los términos dispuestos en ley”, es que el bono no garantizado incorpora la facultad de que el patrono solicite la exoneración del pago que forma parte de la ley habilitadora del bono de navidad en la empresa privada. Esa interpretación es cónsona con las Guías adoptadas por el Departamento del Trabajo que reconocen la validez de incorporar el estatuto en un convenio colectivo.

No tiene validez jurídica el laudo que al ordenar el pago del bono de Navidad anuló la frase “bajo los términos dispuestos en ley” dispuesta en el Artículo 17 de los Convenios Colectivos y no aplicó las disposiciones de la Ley

³⁹ Apéndice del recurso, págs. 1065-1067.

⁴⁰ Apéndice del recurso, pág. 1067.

Núm. 148-1969 sobre exoneración de pago del bono de navidad. El laudo no es conforme al texto del convenio colectivo porque ignoró una frase del Artículo 17 de los Convenios Colectivos que incorpora por referencia el estatuto especial que rige el pago del bono de navidad. *COPUR*, 181 DPR pág. 329. (“cuando un convenio colectivo dispone que el laudo se emita conforme a derecho, la intervención judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada. Que un laudo se emita conforme a derecho implica que “el árbitro viene obligado a seguir las reglas de derecho y rendir [su decisión] a tenor con las doctrinas legales prevalecientes”).⁴¹

Asimismo, en cuanto a la prueba presentada en la vista de arbitraje, el TPI concluyó en la sentencia apelada lo siguiente:

El árbitro reconoció que las partes presentaron prueba en apoyo a sus alegaciones. Véase Laudo pág. 2. No consignó, sin embargo, determinaciones de hechos sobre esa prueba. La única referencia concreta que aparece en el laudo a la materialidad y relevancia de la prueba presentada para resolver los asuntos que se presentaron a la consideración del árbitro, se encuentra en las páginas 13 y 14, en donde se concluyó, sin precisar cuál fue la prueba presentada ni comentar sobre su suficiencia, que “HIMA no presentó evidencia que tiende establecer la existencia de práctica pasada alguna” y que no presentó evidencia de que solicitó la revisión del convenio por alteración de circunstancias o bajo la doctrina de *rebus sic stantibus*.

Ante una controversia sobre la interpretación de un convenio colectivo y con acuerdos de sumisión en el que las partes solicitaron que se interpretara la disposición para determinar si el patrono violó los convenios al solicitar exoneración del pago del bono del 2015, nuestro ordenamiento exige considerar la prueba presentada, además de aplicar el derecho vigente sobre los cánones de interpretación de un laudo de arbitraje, incluyendo la normativa citada en el laudo sobre la interpretación contractual, intención y las prácticas pasadas o conducta de las partes.

Aun cuando el laudo menciona varios cánones de interpretación contractual como el Artículo 1234 del Código Civil el cual dispone que “[p]ara juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato”, 31 LPRA §3472 y las normas de interpretación sobre atender las cláusulas de un contrato en conjunto, 31 LPRA §3475, y tomar en cuenta “[e]l uso o la costumbre del país se tendrá en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos, supliendo en éstos la omisión de cláusulas que de ordinario suelen establecerse” 31 LPRA §3477, el laudo no aplicó esa normativa en su determinación sobre cuál fue la intención de las partes al adoptar el Artículo 17 de los Convenios Colectivos que incluyen la frase “bajo los términos dispuestos en ley”.

⁴¹ Apéndice del recurso, págs. 1067-1068.

Luego de revisar los alegatos de las partes y el récord sobre la prueba presentada en la vista, este Tribunal no puede sino concluir que es insostenible en derecho y contrario a la normativa aplicable, un laudo que omite considerar la prueba que se admitió en evidencia y que las partes le presentaron a los fines de que se interpretase una frase contractual de los convenios colectivos y para que se adjudicara su sentido a la luz de la intención de las partes al negociar y adoptar la misma y a la luz de las prácticas pasadas entre el patrono y los empleados unionados.⁴²

El CMT-HIMA y la UGT tuvieron amplia oportunidad de presentar prueba documental y testifical en la vista de arbitraje. Recibida la prueba, “[e]l árbitro no consignó en el laudo, conforme exige el ordenamiento legal, que el testimonio del representante del patrono no mereció crédito o que fuera inverosímil o imposible.”⁴³ El TPI concluyó en la sentencia recurrida lo siguiente:

[...] En revisión judicial, no es posible concluir que el laudo está basado en la prueba del récord como exige el ordenamiento para que el laudo sea conforme al debido proceso de ley y a los asuntos sometidos por las partes para adjudicación.

El laudo es jurídicamente insostenible ya que el árbitro no consideró la prueba no contradicha que obra en el récord de este caso. Esa prueba era material a un análisis bajo la doctrina de prácticas pasadas para interpretar el Artículo 17 de los Convenios Colectivos del 2011 y la intención de las partes al mantener en los Convenios Colectivos, la disposición y frase que modifica la concesión del bono “bajo los términos dispuestos en ley”. Sobre todo, porque el propio árbitro reconoció en el laudo que la interpretación de un convenio colectivo requiere examinar la intención de las partes a la luz de los actos coetáneos y posteriores, evaluar la costumbre o práctica en la jurisdicción, y considerar evidencia de las prácticas y actuaciones pasadas entre el patrono y los empleados sobre el asunto en controversia. El árbitro no observó ni aplicó el derecho aplicable, con referencia a la prueba presentada en la vista de arbitraje.⁴⁴

El TPI tuvo el beneficio de examinar la prueba presentada en la vista de arbitraje y los escritos de las partes. Está claro que el foro recurrido no hizo un *juicio de novo* y que emitió una sentencia conforme a derecho. No se cometieron los errores señalados.

Luego del examen detenido del recurso ante nuestra consideración y su apéndice y los escritos de CMT-HIMA y UGT, y conforme al derecho

⁴² Apéndice del recurso, págs. 1068-1069.

⁴³ Apéndice del recurso, pág. 1074.

⁴⁴ Apéndice del recurso, pág. 1074.

antes reseñado, resolvemos que el TPI emitió una fundamentada y correcta sentencia en la que anuló el laudo emitido en este caso por ser contrario a derecho.

IV

Por lo antes expuesto, se expide el auto de *certiorari* y se confirma la sentencia apelada. Se deja sin efecto la paralización de los procedimientos.

Notifíquese inmediatamente.

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

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