

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

Asociación de
Empleados del E.L.A.

Peticionaria

vs.

Unión UAW, Local 1850

Recurrida

KLCE202200235

CERTIORARI

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

Sobre:

Interpretación
Convenio Colectivo;
Revisión Judicial
Laudo A-14-2722,
A-14-2252

Civil Núm.:

SJ2018CV01059
(901)

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, la Juez Lebrón Nieves y el Juez Rodríguez Flores.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2022.

Comparece la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA o parte peticionaria), quien presenta recurso de *Certiorari* en el que solicita la revocación de la Sentencia emitida el 28 de enero de 2022 y notificada el 31 de enero de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró No Ha Lugar la “Petición de Revisión de Laudo” presentada por AEELA, el 5 de marzo de 2018.

Examinada la solicitud de autos, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable ante nuestra consideración, revocamos el dictamen mediante los fundamentos que exponaremos a continuación.

Número Identificador

SEN2022 _____

I.

AEELA y la Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles, Aeroespacio e Implementos Agrícolas, U.A.W. Local 1850 (Unión o parte recurrida) suscribieron un Convenio Colectivo que estuvo en vigor desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017. El referido convenio se realizó con los objetivos de promover la cooperación y formular las reglas que gobernarían las relaciones entre la parte peticionaria, la parte recurrida y los empleados de AEELA.

Dicho lo anterior, el 23 de diciembre de 2013, el Director del Departamento de Servicios Administrativos y Propiedades de la parte peticionaria, el señor Héctor M. Rivera Colón, realizó una recomendación de cambiar permanentemente el horario de la brigada nocturna de mantenimiento de AEELA. Según éste, dicha recomendación se efectuó con el propósito de maximizar los recursos de la parte peticionaria en el horario de mayor necesidad. A tenor, el 23 de diciembre de 2013, la señora Edith Lúgaro, representante de AEELA, se reunió con la Presidenta de la Unión con el propósito de informarle sobre el cambio de horario de los empleados.

En lo pertinente, en dicha reunión la parte recurrida propuso aceptar el cambio de horario, pero con la condición de que no se eliminara el diferencial por turno nocturno a los empleados. No obstante, la parte peticionaria rehusó la oferta y, por lo tanto, el 9 de enero de 2014, se celebró una segunda reunión entre las partes. Luego de celebrada la segunda reunión, surgió un impasse en la negociación, más sin embargo, el 18 de febrero de 2014, AEELA implantó unilateralmente los cambios de horarios a los empleados y les eliminó el diferencial por turno nocturno.

Consecuentemente, la Unión recurrió al procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el Convenio Colectivo antes

mencionado. Así, luego de que se realizara el procedimiento, la parte recurrida sometió una solicitud ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado), para que se designara la controversia a un árbitro. Luego de ello, el 11 de julio de 2017, se realizó una vista ante el referido árbitro, quien emitió un laudo el 1 de febrero de 2018. Este último determinó que, la parte peticionaria violó el Convenio Colectivo cuando eliminó el diferencial por turno nocturno a los empleados de mantenimiento.

Así las cosas, el 5 de marzo de 2018, AEELA radicó ante el Tribunal de Primera Instancia una “Petición de Revisión de Laudo”. En esencia, alegó que, su actuación estaba dentro de sus prerrogativas gerenciales, que negoció de buena fe el cambio de turno hasta que se produjo un impasse, y que asumió una posición consistente con el lenguaje del Convenio Colectivo. Asimismo, señaló que, como el laudo de arbitraje contravenía las disposiciones del Convenio Colectivo, éste debía ser revocado.

Posteriormente, el 31 de enero de 2022, el foro recurrido emitió una Sentencia en la cual declaró No Ha Lugar la “Petición de Revisión de Laudo” presentada por AEELA. Según el tribunal de instancia, el laudo fue emitido conforme a derecho, y el árbitro no se apartó de las normas de derecho prevalecientes en el campo del arbitraje laboral. Por consiguiente, como el referido laudo no reflejaba indicio de fraude, conducta impropia, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública o falta de jurisdicción, éste debía ser confirmado.

Inconforme con la referida Sentencia, el 1 de marzo de 2022, la parte peticionaria compareció ante este Foro y alegó la comisión de tres errores, a saber:

Primer Señalamiento de Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al confirmar el Laudo de arbitraje recurrido.

Segundo Señalamiento de Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el Árbitro interpretó el Convenio Colectivo de forma razonable.

Tercer Señalamiento de Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que el Laudo de Arbitraje es conforme a derecho.

Con el beneficio de las comparecencias de todas las partes, estamos en posición de resolver.

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. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011). Cónsono con lo anterior, 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). Es por esto que, un laudo solo puede ser impugnado en casos de (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. *Unión v. Centro Médico*, 2022 TSPR 27. **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*, 2021 TSPR 78, 207 DPR _____. 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. 3372.¹

El Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 1 *et al*, dispone que "[e]l contrato existe desde que una o varias personas

¹ Artículo equivalente al Art. 304 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 6242.

consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio”. Art. 1206 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3371.² 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. 3375.³ 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 deben cumplirse al tenor de los mismos”. Art. 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.⁴

III.

En el caso de marras, las partes celebraron un Convenio Colectivo, el cual constituye un contrato, y como indicamos anteriormente, es ley entre las partes contratantes. Por tanto, éstas están obligadas al cumplimiento de la obligación pactada. Así, debemos entonces recurrir a las disposiciones del Convenio Colectivo para disponer del presente pleito. En esencia, son cuatro las disposiciones del Convenio Colectivo que aparentan estar en conflicto, a saber:

ARTICULO 12 TRASLADOS

Sección Tercera:

Este tipo de traslado no excederá de treinta (30) días laborables consecutivos y no más de dos (2) veces al año, excepto para los casos de traslados para cubrir empleados en uso de las licencias enumeradas en la sección décima de este artículo.

En el caso de vencimiento del término o que el traslado se deje sin efecto, las partes se reunirán para establecer si es indispensable el contratar un sustituto para dicho puesto. De no ser necesario, ningún

² Artículo equivalente al Art. 1230 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9751.

³ Artículo equivalente al Art. 1237 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9771.

⁴ Artículo equivalente al Art. 1233 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9754.

empleado por contrato, temporero, regular, administrativo o de cualquier otra índole podrá hacer los trabajos del puesto.

Sección Cuarta:

Si por necesidades del servicio, se traslada uno o más empleados del turno nocturno al turno diurno, **éstos continuarán devengando el diferencial que recibían en el turno nocturno.**

**ARTICULO 14
PUBLICACIÓN DE VACANTES**

Sección Sexta:

El empleado de turno nocturno, que tenga más de cinco (5) años trabajando en dicho turno, tendrá preferencia para cubrir un puesto diurno para el que cualifique, independientemente que vaya o no en ascenso. En tal caso, **de adjudicársele el puesto diurno, se le eliminará el diferencial que devengaba por razón de ocupar el puesto en el turno nocturno.**⁵

**ARTICULO 30
AGRUPACIÓN DE LAS CLASIFICACIÓN DE PUESTOS
POR NIVELES DE RETRIBUCIÓN**

Sección Cuarta:

Los empleados nombrados a jornada completa que sean asignados para trabajar turnos nocturnos, durante la vigencia de este Convenio, en las clasificaciones indicadas en las Sección Primera de este Artículo, recibirán un mínimo de un cinco por ciento (5%) de su sueldo mensual mientras trabajen en dicho turno durante su primer año, un 7% durante su segundo año, un 9% durante su tercer año y un 11% durante su cuarto año. Los empleados a jornada completa que a la fecha de otorgamiento de este Convenio, sean o estén asignados para trabajar turnos nocturnos, recibirán una compensación adicional de un doce por ciento (12%) sobre su sueldo mensual **mientras trabajen en dicho turno.**

**ARTICULO 45
DISPOSICIONES ESPECIALES**

Las siguientes disposiciones de este Convenio Colectivo no serán de aplicación a los empleados de mantenimiento y empleados diestros para el **mantenimiento y reparación** del edificio de la Asociación.

1. Horas de trabajo y sobretiempo, excepto en cuanto a la manera del cómputo del sobretiempo trabajado.
2. Traslados.
3. Diferenciales de turno.
4. Nuevas clasificaciones.
5. Nuevos turnos.

(Énfasis nuestro).

⁵ La sección sexta del Art. 14 del Convenio Colectivo también reconoce la eliminación del diferencial.

En el caso ante nuestra consideración, la parte peticionaria y la parte recurrida no lograron resolver la controversia por mutuo acuerdo. Por consiguiente, ésta fue sometida ante un árbitro, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 27 del Convenio Colectivo suscrito por la AEELA y la Unión.⁶ Dicho árbitro resolvió que la AEELA “no venía obligada a negociar los términos del traslado, a menos que pretendiera eliminar algún beneficio de los trabajadores, como lo es el pago del diferencial”. Lo anterior, pues la Sección Cuarta del Art. 12 del Convenio Colectivo expresamente dispone que “[s]i por necesidades de servicio, se traslada uno o más empleados del turno nocturno al turno diurno, **éstos continuarán devengando el diferencial que recibían en el turno nocturno**”. (Énfasis nuestro)

Adicionalmente, razonó que, aunque el precitado artículo parecía estar en conflicto con la Sección Cuarta del Art. 30 del Convenio Colectivo, este último “debe entenderse como que se refiere sólo a los empleados que **de ordinario no están asignados para trabajar turnos nocturnos**”, (énfasis nuestro). Consecuentemente, aquellos empleados nocturnos que ordinariamente trabajan en horario nocturno y luego son trasladados al diurno, ostentan el derecho a recibir “una compensación adicional... sobre su sueldo mensual mientras trabajen en dicho turno”. Así, entendió que, como los empleados reclamantes estaban asignados al turno nocturno, todos eran acreedores de dicha compensación adicional o diferencial. Tras este análisis, el árbitro determinó que la AEELA violó el convenio colectivo, ya que estaba obligada a negociar los términos del traslado y no podía eliminar unilateralmente el beneficio de los trabajadores.

⁶ Véase Ap. págs. 61-64 del recurso KLCE202200235.

Según el derecho antes esbozado, si el convenio colectivo dispone que el laudo debe emitirse “conforme a derecho”, la intervención judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada. Al analizar las disposiciones del Convenio Colectivo en controversia, el inciso G del Art. 27 claramente establece que “[e]l **árbitro deberá decidir conforme a derecho**”, (énfasis nuestro).⁷ Por consiguiente, este foro apelativo intermedio posee autoridad para revisar los méritos jurídicos del laudo emitido. Además, **el árbitro está impedido de ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo.**

Aclarado esto, procedemos a evaluar si la determinación del árbitro constituye una interpretación razonable del Convenio Colectivo, según entendió el foro recurrido. Tras analizar el expediente apelativo y la evidencia comprendida en éste, resolvemos que erró el foro primario al confirmar la decisión emitida por el árbitro.

Debemos comenzar nuestro análisis por mencionar que **el Art. 45 del Convenio colectivo expresamente excluye a los empleados de mantenimiento y reparación de las disposiciones relativas a los traslados.** Recalcamos que, la recomendación realizada en este caso fue la siguiente: cambiar permanentemente el horario de la brigada nocturna **de mantenimiento** de AEELA. Por tanto, la sección cuarta del Art. 12 del Convenio Colectivo no es de aplicación a los empleados querellantes, pues precisamente éstos realizaban trabajos de mantenimiento y reparación. Por tanto, el árbitro no tenía la necesidad de recurrir al mencionado artículo al momento de efectuar su análisis, y mucho menos concluir que los empleados podían continuar devengando el diferencial que recibían en el turno nocturno, ya que estaban excluidos del mismo. **Por consiguiente, no podemos coincidir**

⁷ Véase Ap. pág. 63.

con la determinación del árbitro respecto a que estos empleados eran acreedores del beneficio del diferencial. Por ende, la AEELA no venía obligada a negociar los términos del traslado, pudiendo hacerlo unilateralmente, según lo hizo en este caso.

A tenor, no existe tal “aparente conflicto” entre las disposiciones del Art. 12 y del Art. 30 del Convenio Colectivo, por lo que resultaba innecesario armonizar ambas disposiciones contractuales. Ante ello, es de aplicación el lenguaje del Art. 30 del Convenio Colectivo, el cual reconoce una compensación adicional **mientras el empleado trabaje en el turno nocturno**. Por haberse trasladado a los empleados querellantes a un turno diurno, no pueden reclamar el diferencial sobre el cual alegan derecho a poseer.

IV.

Por los fundamentos expuestos, expedimos el auto de *Certiorari* y revocamos la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior 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