

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

CENTRO MÉDICO DEL
TURABO, INC., H/N/C
HIMA SAN PABLO DE
FAJARDO

RECURRIDA

V.

UNION GENERAL DE
TRABAJADORES

PETICIONARIO

KLCE202200701

Certiorari
Procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de San Juan

Núm. De Caso:
SJ2020CV07192

Sobre:
Impugnación o
Confiscación de
Laudo

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Marrero Guerrero.

Marrero Guerrero, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de noviembre de 2022.

Comparece la Unión General de Trabajadores (en adelante la peticionaria o UGT), mediante un recurso de epígrafe y solicita que revoquemos una Sentencia emitida el 16 de junio de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). En dicha Sentencia, el foro primario revocó el Laudo de Arbitraje A-18-859 rendido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA). Solicita la peticionaria que el referido laudo sea reinstalado en su totalidad.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes y por los fundamentos que se exponen a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y modificamos la Sentencia recurrida. Así modificada, se confirma.

I

La UGT y el Centro Médico del Turabo, Inc., h/n/c HIMA San Pablo Fajardo (en adelante recurrida o CMT) aprobaron y suscribieron, el 25 de mayo de 2016, un convenio colectivo con

vigencia desde dicha fecha hasta el 24 de mayo de 2019. Entre los asuntos contenidos en el convenio, tenemos que el Artículo 17 del mismo incluye el acuerdo de una compensación salarial especial por bono de navidad, como sigue:

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 (\$30,000.00), lo que sea mayor.¹

El 28 de noviembre de 2017, ante la ausencia de ganancias netas, la parte recurrida solicitó a Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la exoneración del pago del bono de navidad bajo las disposiciones de la Ley. Núm. 148 de 30 de junio de 1969. Subsiguientemente, el Secretario de dicho Departamento concedió la exoneración solicitada mediante carta emitida el 8 de diciembre de 2017. No obstante, cabe destacar que dicha carta contenía la advertencia de que, si la empresa poseía convenios colectivos, la decisión no aplicaría a los empleados unionados y que en los casos en los que los trabajadores recibieran bonos mediante convenios colectivos, el convenio sería ley entre las partes.

Por consiguiente, CMT no pagó el bono de navidad al personal unionado cubierto por el convenio colectivo para el año 2017. Sin embargo, CMT realizó una oferta a los miembros de la Unión mediante el documento titulado “Aceptación de oferta de Aguinaldo navideño”.² Dicha oferta disponía la concesión del pago del bono navideño a cambio de que se dieran por terminadas las querellas

¹ Véase pagina 34 de Apéndice del recurso de revisión.

² Véase paginas 71-145 de Apéndice del recurso de revisión.

pendientes de los años 2015 y 2016 y que no se presentaran querellas futuras en 2018 respecto al pago del bono de Navidad.

Así las cosas, el 11 de enero de 2018 UGT presentó una querrela de arbitraje ante el NCA solicitando el pago del bono de Navidad correspondiente al año 2017 conforme a lo estipulado en el convenio colectivo. Luego de los trámites de rigor, la vista de arbitraje se celebró el lunes 17 de diciembre de 2018. Allí, CMT solicitó la desestimación de la querrela alegando que, dado a que habían llegado a un acuerdo de transacción individual directamente con los empleados unionados, procedía desestimar.

El 2 de diciembre de 2020, el árbitro emitió su Laudo en el que resolvió que la recurrente CMT había infringido el Artículo 17 del convenio, al dejar de pagarles la compensación adicional allí dispuesta a los empleados unionados y al hacer transacciones directamente con los miembros de la unidad apropiada, lo que supone una violación a la Ley Núm. 130 de 8 de agosto de 1945, según enmendada conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo”. En consecuencia, el árbitro ordenó a la recurrida CMT revisar el computo de los 75 empleados a los que se le hizo el pago de manera incorrecta e inapropiada, identificado como “Aguinaldo navideño” y pagarle la diferencia, en los casos que corresponda. Ordenó además el pago de una penalidad equivalente a una suma igual a la adeudada por concepto de honorarios de abogados.

Ante dicha determinación, CMT el 29 de diciembre de 2020 acudió ante el TPI solicitando la revisión del dictamen arbitral. Luego de varios incidentes procesales, el TPI emitió la Sentencia recurrida mediante la cual anuló en su totalidad el laudo de arbitraje rendido por el NCA.

Inconforme, el 5 de julio de 2022, UGT presentó el recurso que nos ocupa solicitando la revocación de la Sentencia emitida por el

TPI y la reinstalación del laudo de arbitraje rendido en su totalidad.

En su escrito, UGT realizó los siguientes señalamientos de error:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL REVOCAR EL LAUDO DE ARBITRAJE RENDIDO POR EL NCA, RESOLVIENDO QUE EL TRÁMITE PARA SOLICITAR LA EXENCIÓN DE PAGO DEL BONO DE NAVIDAD DISPUESTO EN EL ART. 7 DE LA LEY 148-1969, PARA PATRONOS DE LA EMPRESA PRIVADA, APLICA A LOS EMPLEADOS UNIONADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS, AUN CUANDO EL ART.6 DE LA MISMA LEY LOS EXIME EXPRESAMENTE DE SU APLICACIÓN.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL REVOCAR EL LAUDO DE ARBITRAJE RENDIDO POR EL NCA, RESOLVIENDO QUE LA FIRMA DEL DOCUMENTO TITULADO “AGUINALDO NAVIDEÑO”, PREPARADO POR EL PATRONO RECURRIDO Y FIRMADO INDIVIDUALMENTE POR ALGUNOS EMPLEADOS UNIONADOS, SIN LA AUTORIZACIÓN, CONOCIMIENTO NI CONSENTIMIENTO DE LA REPRESENTANTE SINDICAL RECURRENTE, NI DE SU ABOGADO, CON EL PROPÓSITO DE PONER FIN A LA RECLAMACIÓN SALARIAL INSTADA ANTE EL NCA AL AMPARO DEL CONVENIO COLECTIVO, CONSTITUYÓ UN ACUERDO VÁLIDO DE TRANSACCIÓN

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL REVOCAR EL LAUDO DE ARBITRAJE RENDIDO POR EL NCA EL CUAL RESOLVIÓ QUE LA RECURRIDA HABÍA INFRINGIDO LA LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO Y LA LEY QUE PROHÍBE PAGOS POR PATRONOS A REPRESENTANTES DE EMPLEADOS AL PROMOVER LA FIRMA INDIVIDUAL DE UN DOCUMENTO DIRIGIDO A PONER FIN A UNA RECLAMACIÓN SALARIAL PRESENTADA POR PETICIONARIA COMO REPRESENTANTE SINDICAL EXCLUSIVA AL AMPARO DEL CONVENIO COLECTIVO.

El 24 de agosto de 2022, CMT presentó Alegato en Oposición solicitando que se confirme la sentencia recurrida. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, resolvemos.

II

A

La negociación colectiva reviste un gran interés público por ser un medio eficaz y directo para promover la estabilidad y paz industrial. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963). Mediante el convenio colectivo, las partes pueden pactar que sus reclamos se canalicen mediante un proceso de arbitraje en vez de un procedimiento judicial. *Íd.*

Al igual que los contratos ordinarios, a los convenios colectivos les aplican las disposiciones sobre la interpretación

contractual contenidas en el Código Civil de Puerto Rico. *Hietel v. PRTC*, 182 DPR 451 (2011). Indudablemente, estos acuerdos constituyen la ley entre las partes suscribientes, siempre y cuando no contravengan las leyes, la moral y el orden público. *AAA v. UIA*, 199 DPR 638 (2018), citando a *Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc.*, 144 DPR 673, 682 (1998). Así pues, se ha reconocido que “cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual”. *AAA v. UIA, supra*, citando a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011).

Como el arbitraje es un proceso alterno de carácter contractual, los tribunales debemos abstenernos de considerar controversias que las partes acordaron someter a arbitraje. Dicho de otro modo, aunque la intervención judicial no está totalmente vedada, ante un acuerdo de arbitraje, lo prudente es la abstención judicial. *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133 (1994). Esta doctrina de autolimitación judicial y de deferencia hacia los laudos de arbitraje es cónsona con la clara política pública a favor del arbitraje como mecanismo apropiado para dilucidar las controversias obrero-patronales, por ser más ágil, menos técnico, más flexible y menos oneroso que los procesos judiciales. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1 (2011); *J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola*, 124 DPR 846 (1989).

Ahora bien, esta norma de deferencia no es absoluta. Así, cuando las partes acuerden expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable, cualquiera de estas puede acudir ante el foro judicial para impugnar y revisar la corrección y validez de los méritos jurídicos del laudo emitido. Cuando el procedimiento de arbitraje es conforme a derecho, el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y el de Puerto

Rico. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987). Por consiguiente, si un laudo de arbitraje fue emitido sin sujeción al derecho aplicable, la doctrina de autolimitación cede y el foro judicial queda autorizado a intervenir con dicha determinación. *J.R.T., supra*; *U.I. L de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348 (1985); *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832 (1977).

En fin, los tribunales no debemos intervenir con un laudo a menos que el mismo sea producto de un patente error de derecho o esté viciado de nulidad. Una mera discrepancia de criterio -por ejemplo, en cuanto a la aplicación del derecho a los hechos- no justifica la intervención judicial, pues ello derrotaría los propósitos fundamentales del arbitraje. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604 (1979). Así, la intervención judicial en una determinación arbitral es una muy restringida y limitada, pues se pretende evitar la sustitución del criterio de un foro arbitral por el criterio del tribunal revisor y destruir la finalidad que el arbitraje persigue. Véase, D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Colombia, Forum, 2000, pág. 468.

Por otro lado, en ausencia de una disposición expresa de que el laudo debe ser emitido conforme a derecho, tal decisión solo podrá ser impugnada si se demuestra la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión en resolver todas las cuestiones en controversia que se formularon o que la determinación resulte contraria a la política pública. *J.R.T.*, 119 DPR, a la pág. 67.

En cualquier caso, la parte que solicita la revocación o anulación de un laudo, por alguna de las instancias permitidas, deberá exponer las razones que den lugar a su pedido y aducir la prueba necesaria que sostenga su petición.

B

Como es sabido las obligaciones nacen de la ley, de los contratos, de los cuasicontratos y de los actos y las omisiones ilícitas en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia. Art. 1042 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2992.³ En particular, las obligaciones que nacen de un contrato tienen fuerza de ley entre las partes y deben cumplirse a tenor de lo dispuesto en este. Art. 1044, 31 LPRA sec. 2994. Las partes que perfeccionan un contrato pueden establecer los pactos, las cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarias a la ley, a la moral ni al orden público. Art. 1207, 31 LPRA 3372. El contrato se perfecciona “por el mero consentimiento, y desde ese momento cada una de las partes viene obligada no sólo a cumplir con lo expresamente pactado, sino también con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.”

Unisys v. Ramallo Brothers, 128 D.P.R. 842, 852 (1991).

Uno de los contratos específicamente regulados en nuestro Código Civil es el contrato de transacción, el cual el Art. 1709, 31 LPRA sec. 4821, define de la forma siguiente:

La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado.

Los elementos esenciales de este tipo de contrato son: (1) una relación jurídica litigiosa, controvertida e incierta; (2) la intención de los contratantes de eliminar las controversias y sustituir, mediante la transacción, esta relación incierta con la seguridad de otra “cierta e incontestable” y (3) las recíprocas concesiones de las partes. *Berkan v. Mead Johnson Nutrition Puerto Rico, Inc.*, 204 DPR 183 (2020). Al respecto, nuestro máximo Foro ha reconocido que las

³ Por tratarse de una controversia acaecida con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 55-2020, mediante la cual se adoptó el vigente Código Civil, nos remitimos a las disposiciones del entonces vigente, y ahora derogado, Código Civil de 1930.

concesiones recíprocas en el contrato de transacción son base indispensable de la causa de dicho contrato. Por tanto, es necesario que las partes en este tipo de contrato sacrifiquen y concedan al mismo tiempo alguna cosa en función de la superación del litigio sobre la cosa controvertida. Sin embargo, no es necesario que las prestaciones sean equivalentes o respondan a valores objetivamente equiparables. Los sacrificios o las concesiones recíprocas pueden ser de orden económico o moral. *Mun. de San Juan v. Prof. Research*, 171 DPR 219 (2007).

C

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 (2000).

El auto de *certiorari* constituye un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307 (2012); *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913 (2009); *García v. Padró*, 165 DPR 324 (2005). Distinto al recurso de apelación, el tribunal revisor tiene la facultad de expedir el recurso de manera discrecional, por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios. Sin embargo, nuestra discreción debe ejercerse de manera razonable, procurando siempre lograr una solución justiciera. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 98 (2008); *Negrón v. Srio. de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001).

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, reglamenta en qué circunstancias este Tribunal podrá expedir un auto de *certiorari*; al respecto, dispone, en lo pertinente:

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 de este apéndice o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia.

...

Bajo lo dispuesto en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40 ("Regla 40"), se tomarán en consideración los siguientes criterios al determinar si se expide un auto de *certiorari*:

(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.

D

La Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como la Ley de Bono de Navidad (Ley 148-1969), 29 LPRA secs. 501-507, dispone para el pago patronal de un bono anual a ciertos empleados de la empresa privada. 29 LPRA sec. 501. A esos efectos, se obliga a los patronos a quienes la Ley aplicare, a conceder a sus empleados un bono de navidad, que constituiría una

compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor. Art. 1 de la Ley 148-1969, 29 LPRA sec. 501.

No obstante lo anterior, conforme a la propia Ley no todos los patrones están obligados a pagar el bono de navidad. Existen circunstancias en las cuales el patrono está eximido de pagar el bono, entiéndase, cuando no ha obtenido ganancias o cuando éstas resultaren insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de 15% de las ganancias netas anuales. 29 LPRA sec. 507. Para ser acreedor a tal excepción, el patrono deberá someter al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica. 29 L.P.R.A. sec. 507

La Ley 148-1969 también dispone de ciertas excepciones adicionales al pago del bono de Navidad. 29 LPRA sec. 505. En el Artículo 5, se excluye de la aplicabilidad de esta ley a las personas empleadas en actividad agrícolas, en el servicio doméstico y en instituciones caritativas y a los empleados públicos, de corporaciones públicas y municipios que tienen cargos o puesto continuos o irregulares. *Íd.* Con respecto a los empleados unionados, el Artículo 6 establece que se eximen de la aplicabilidad de dicha Ley a los empleados que reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, “excepto en los casos en que el monto del bono a que tuvieren derecho mediante tales convenios colectivos resulte ser menor al que se provee mediante esta ley”. 29 LPRA sec. 506.

En virtud de lo anterior, las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico proveen comentarios detallados que clarifican como procede la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 148-1969. Dichas guías establecen que “es

menester expresar que el proceso estatutario de exoneración del pago de la bonificación establecido en la Ley Núm. 148 no aplica a [...] patronos” que tengan convenios colectivos vigentes con sus empleados. Asimismo, se hace la siguiente aclaración:

la exoneración parcial o total del pago del bono, no surte efecto jurídico alguno para aquellos empleados cobijados por un convenio colectivo por disposición legal. No obstante, nada 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. En otras palabras, 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, de manera que puedan llegar a algún mecanismo análogo o solución que pueda poner fin a cualquier controversia. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico de 8 de mayo de 2019, Capítulo 7, págs. 107-108.

E

La Ley Núm. 99 de 23 de junio de 1955, conocida como “Ley que Prohíbe el Pago por Patronos a Representantes de Empleados” (en adelante Ley 99-1955), establece que será ilegal el que cualquier patrono pague o entregue o convenga pagar o entregar dinero alguno u otra cosa de valor a representante alguno de cualquiera de sus empleados. 29 LPRA sec. 82. De igual forma, esta ley prohíbe que los representantes de los empleados acepten o reciban cualquier pago que no sea conforme a la ley o a los términos negociados por las partes. 29 LPRA sec. 83.

Cabe resaltar que, al igual que el Art. 5 de la Ley 148-1969, la sección 4 de la Ley 99-1955 enumera las excepciones a su aplicabilidad. En lo que concierne al caso de autos, el inciso 2 de la sección 4 establece expresamente que las disposiciones de la Ley 99-1955 que prohíbe el pago por patronos a representantes de empleados no serán aplicables:

“(2) con respecto al pago o entrega de cualquier dinero u otra cosa de valor en satisfacción de una sentencia de cualquier tribunal o de una decisión, adjudicación, o laudo de un árbitro, comité de quejas y agravios o presidente imparcial o

con motivo de una transacción, ajuste, o arreglo de cualquier reclamación, queja, agravio, o disputa en que no mediare fraude o coacción”. 29 L.P.R.A. Sec. 84.⁴

III.

En su primer señalamiento de error, UGT alega que se equivocó el TPI al revocar el laudo de arbitraje rendido por el NCA, resolviendo que el trámite para la exoneración de pago del bono de navidad dispuesto en el Art. 7 de la Ley 148-1969, para patronos de la empresa privada, aplica a los empleados unionados cubiertos por convenios colectivos. Adujo que el Art. 6 de la misma ley les exime de su aplicabilidad. Examinados cuidadosamente y en su totalidad las comparencias de las partes, los documentos que acompañan las mismas, así como el derecho aplicable, procedemos a resolver.

Tal y como y como expresare previamente, el Artículo 17 del convenio colectivo entre la UGT y CMT dispone expresamente que el patrono acordaba conceder un bono de Navidad “bajo los términos dispuestos en ley”.⁵ Surge de las determinaciones de hechos que CMT solicitó conforme a derecho que se le eximiera del pago del bono de Navidad y que, ante la ausencia o insuficiencia de ganancias netas para el año 2017, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos le concedió la exoneración junto con advertencia que, de haber convenios colectivos, la exoneración no aplicaría a los empleados unionados y que, en los casos en los que los trabajadores recibieran bonos mediante convenios colectivos, **el convenio sería ley entre las partes.**

En aras de apoyar el argumento con relación a la aplicabilidad de la exoneración por falta de ganancias, la UGT trae ante nuestra consideración el dictamen emitido en *San Juan Bautista and*

⁴ Esta disposición resulta ser una traducción de lo establecido en el inciso 2 de la sección 186(c) de la Ley Taft Hartley. 29 USC Sec. 186(c)(2). “(2) *with respect to the payment or delivery of any money or other thing of value in satisfaction of a judgment of any court or a decision or award of an arbitrator or impartial chairman or in compromise, adjustment, settlement, or release of any claim, complaint, grievance, or dispute in the absence of fraud or duress*”. 29 USC Sec. 186(c)(2).

⁵ Véase pagina 34 de Apéndice del recurso de revisión.

Hermandad de Empleados de la Salud y Ramas Anexas, 356 NLRB 736 (2011). Ante un escenario similar al del caso en autos, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (en adelante Junta) falló en contra de un Hospital privado eximido conforme al Art. 7 de la ley 148-1969 que no emitió el pago del bono de navidad. Cónsono con lo que establecen las Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico, la Junta resolvió que dicha exención no se aplicaba a los empleados que estaban cubiertos por el convenio colectivo de trabajo. Bajo este crisol doctrinario, resolvemos que incidió el TPI al determinar que el trámite para solicitar la exención de pago del bono de navidad dispuesto en el Art. 7 de la Ley 148-1969, para patronos de la empresa privada, aplica a los empleados unionados cubiertos por convenios colectivos.

Por otra parte, conviene destacar que en el caso aludido la Junta procedió a proveer las alternativas que tenía el Hospital ante las circunstancias particulares del caso: *the Hospital had two choices: “(1) obtain the consent of the Union to pay a different amount for the Christmas bonus; or (2) pay the Christmas bonus”*. *San Juan Bautista and Hermandad de Empleados de la Salud y Ramas Anexas, supra*, 741. Del expediente ante nos surge claramente que CMT ejerció la primera alternativa al realizar una oferta de transacción de una cuantía diferente a la pactada para el pago del bono de navidad con los integrantes de la Unión y sus delegados. La controversia de si, en efecto, dicha transacción realizada entre el patrono y los integrantes de la Unión a través del “Aguinaldo Navideño” es inválida y/o en contravención del derecho aplicable por no contar con el consentimiento de la Unión es precisamente lo que cuestiona la parte peticionaria en los señalamientos de error restantes.

En síntesis, la parte peticionaria en su segundo y tercer señalamiento de error arguye la invalidez del acuerdo de transacción, mediante el “Aguinaldo Navideño”, por no haber mediado la autorización o el consentimiento de la representante sindical de UGT y que, al suscribirse el acuerdo individualmente con cada empleado unionado en ausencia de esta, CMT actuó en contravención de la Ley Núm. 99-1955. Luego de analizar el expediente en su totalidad, resolvemos que los argumentos esbozados por la peticionaria no nos convencen. Por estar íntimamente relacionados entre sí, discutiremos ambos señalamientos conjuntamente.

Surge de los autos que CMT realizó una oferta de transacción a los integrantes de UGT en la cual concedió un pago del Bono de Navidad correspondiente al año 2017 a cambio de que se renunciaran a las querellas pendientes del año 2015 y 2016 y a la presentación de futuras querellas con respecto al bono de Navidad para el año 2018. Indubitablemente, el documento titulado “Aguinaldo Navideño” logra constatar efectivamente la aceptación de dicha concesión recíproca entre las partes mediante firma de cada empleado unionado, firma del funcionario de Recursos humanos en representación del patrono y las de los dos delegados en representación de la UGT. Pese a ello, el laudo arbitral determinó que CMT transgredió la Ley Núm. 99-1955 y el artículo 2 del convenio colectivo dado a que los dos delegados no contaban con la autorización de la representante sindical de la unión para formar parte del proceso. Sin embargo, del texto del convenio no surge que exista una prohibición expresa a los empleados unionados -en su capacidad individual- para pactar acuerdos válidos y libres de coacción con el patrono. Tampoco existe una disposición que prohíba o desautorice a los delegados electos de la Unión a actuar en representación de esta. Puntualizamos que el artículo 2 del

convenio colectivo se limita a reconocer a la Unión “como representante única y exclusiva de todos los trabajadores del Hospital”.⁶ Además, la sección 2 del Artículo 9, que contiene las disposiciones relacionadas a los delegados y representantes de la unión, confiere expresamente la facultad de “los delegados y otros representantes electos de la Unión que sean empleados activos del Hospital [de] visitar el Hospital fuera de sus horas regulares de trabajo, **con el propósito de discutir asuntos relacionados con este Convenio**”.⁷ Asimismo, la sección 4 del mismo Artículo añade que, en caso que optaren por ejercer dicha facultad **durante horas laborables**, los delegados deberán **“solicitar y obtener permiso de su supervisor antes de irse a atender cualquier asunto relacionado con este Convenio”**.⁸

Nótese que en ningún momento se menciona requerimiento alguno de autorización por parte de la representante sindical para que los delegados puedan ejercer sus funciones como representantes electos de la unión. Como corolario de lo anterior, resulta forzoso concluir que la UGT estuvo debidamente representada por sus delegados durante los acuerdos de transacción. De acuerdo con la normativa vigente en aquel momento, coincidimos con el TPI en que antedicho acuerdo fue debidamente perfeccionado y representa un contrato de transacción válido que obliga a las partes suscribientes.

Por último, en lo que atañe la alegada infracción a la Ley 99-1955 por parte de CMT, no hay duda de que la controversia del error señalado por UGT emana de un pago acordado con motivo de transigir con respecto a una reclamación reconocida como “queja, querrela y/o agravio” conforme al Artículo 12 del propio convenio.⁹

⁶ Véase página 4 de Apéndice del recurso de revisión.

⁷ Véase página 14 de Apéndice del recurso de revisión.

⁸ *Íd.*

⁹ Véase página 20 del Apéndice del recurso de revisión.

Debido a que la parte peticionaria no hizo alegación alguna de fraude o coacción con relación a la transacción -la cual, según concluimos previamente goza de entera validez- ello constituye razón suficiente para determinar que el caso ante nos configura los requisitos de uno de los supuestos expresamente encapsulados bajo la sección 4 como excepción a la aplicabilidad de la Ley 99-1955.

Luego del examen detenido del recurso ante nuestra consideración y en virtud de la normativa antes reseñada, procede que modifiquemos la sentencia recurrida en cuanto a los empleados unionados que no aceptaron y firmaron el llamado acuerdo de Aguinaldo Navideño a los fines de que a este pequeño grupo de empleados se les conceda el pago del Bono de Navidad conforme a lo pactado en el Artículo 17 del Convenio colectivo. Así modificada, se confirma la Sentencia apelada.

IV

En base a los fundamentos que anteceden, expedimos el auto de *certiorari* y modificamos la Sentencia emitida por el TPI conforme a los términos antes indicados.

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

El Juez Sánchez Ramos disiente, parcialmente, pues hubiese reinstalado en su totalidad el laudo impugnado ante el Tribunal de Primera Instancia. La aplicación del derecho a las circunstancias particulares de este caso, a los fines de analizar la validez o invalidez de la supuesta transacción, es un asunto que le correspondía al árbitro, no al poder judicial, por virtud de lo pactado por las partes y en atención a las normas de deferencia que restringen nuestra autoridad para intervenir con el producto del proceso acordado en el convenio colectivo. La determinación del árbitro, a los fines de que, en este caso, la unión no prestó válidamente su consentimiento

a que se pagase un bono distinto al contemplado por el convenio, es razonable y merece ser respetada.

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