

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA
SALA SUPERIOR DE CAGUAS

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Peticionaria

v.

HOSPITAL HIMA CAGUAS

Recurrida

CIVIL NÚM. E AC2017-0138

SALÓN: 701

SOBRE:


REVISIÓN JUDICIAL DE LAUDO DE
ARBITRAJE

SENTENCIA

Comparece ante nos la Unión General de Trabajadores (en adelante, “UGT” o “peticionaria”) mediante un recurso presentado el 17 de abril de 2017, en el que solicita la revisión de un laudo de arbitraje obrero patronal emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Por los fundamentos que se exponen a continuación se revoca el dictamen recurrido.

I



La UGT es la representante sindical exclusiva de los empleados del Hospital Hima (en adelante, “Hima” o la “recurrida”) en los hospitales de Caguas y de Fajardo¹. En el municipio de Caguas, la UGT representa a dos unidades apropiadas, la unidad de “profesionales” y la unidad de “no profesionales”². En el municipio de Fajardo, la peticionaria representa a la unidad de empleados “profesionales”. Las relaciones obrero-patronales en cada una de las tres unidades apropiadas se rigen por un convenio colectivo, el cual fue firmado el 29 de abril de 2011, y con una vigencia de 1 de abril de 2011, al 28 de abril de 2014³. Por acuerdo de las partes, los convenios colectivos fueron extendidos hasta que se firmaron unos nuevos posteriormente.

En su Artículo 17, de los convenios colectivos pertinentes a la controversia de autos, las partes acordaron el pago de un bono de navidad. El mismo lee como sigue:

¹ El nombre corporativo de los hospitales Hima es Centro Médico del Turabo, Inc.

² Apéndice del recurso (Ap.), Exhibits 1 y 2. El convenio colectivo de Hima-Fajardo no fue incluido en el apéndice del recurso.

³ Ibid.

Sección 1 – Cuantía del Bono de Navidad

El Hospital concederá a todos los empleados que hayan trabajado setecientas (700) horas o más dentro del periodo 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.

El 30 de noviembre de 2015, Hima solicitó al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, "DTRH") la exoneración del pago del bono de navidad para todos sus empleados para el año 2015, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969 (Ley Núm. 148). El 11 de diciembre de 2015, el DTRH le concede una exoneración parcial a Hima, aplicable sólo al personal no unionado. Citando el Artículo 6 de la Ley Núm. 148, el DTRH indicó, en cuanto al personal unionado, que "la exoneración otorgada al Centro Médico del Turabo, (Hospital HIMA San Pablo Caguas, Fajardo, Bayamón, Humacao y Cupey), sólo aplicará a aquellos empleados que no pertenezcan a la unidad apropiada." Acto seguido señaló que "[e]n lo referente al convenio colectivo, el Negociado de Normas de Trabajo no tiene jurisdicción, por lo que lo planteado sería materia de arbitraje a ser sometida en el foro correspondiente."⁴

El 21 de diciembre de 2015, Hima presentó una demanda ante el Tribunal de Primera Instancia de Caguas contra el DTRH en el caso Centro Médico del Turabo, Inc. v. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, EAC2015-0484⁵. En el recurso sobre sentencia declaratoria, la recurrida solicitaba la revocación de la determinación del DTRH respecto a la exclusión de los empleados unionados sobre la exoneración parcial del pago del bono concedida. Luego de varios incidentes, el 17 de enero de 2017, el Tribunal de Primera Instancia emitió una sentencia desestimando la

⁴ Ap., págs. 162 y 163.

demanda por tratarse de una materia cubierta por un convenio colectivo⁶. El dictamen advino final y firme.

Hima no pagó el bono de navidad a los empleados unionados según establecido en los convenios colectivos para el año 2015, por lo que el 15 de enero de 2016, la UGT presentó tres querellas de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante "NCA"). Una de las querellas presentada correspondía a los miembros de las unidades de "profesionales" de Caguas. A la misma se le asignó el número A-16-1962⁷. Otra solicitud de arbitraje fue presentada para la unidad de "no profesionales" de Caguas. A esta otra se le asignó el número A-16-1963⁸. Una tercera queja fue sometida para la unidad de "profesionales" de Fajardo. A esta última le fue asignado el número A-16-2022. En todas las solicitudes de arbitraje la UGT reclamó el pago del bono de navidad establecido en el Artículo 17 del Convenio Colectivo para el año 2015.

Citado el caso para vista de arbitraje, las partes acordaron someter los casos A-16-1962 y A-16-1963 (Hima-Caguas) por estipulaciones de hechos y memorandos de derecho, ante la ausencia de controversia en cuanto a los hechos materiales del caso. En cuanto al caso A-16-2022 (Hima-Fajardo), las partes específicamente acordaron dejarlo pendiente para someterlo separadamente.

Las partes sometieron sus respectivos proyectos de sumisión y estipularon los siguientes hechos, en cuanto a los casos A-16-1962 y A-16-1963:

1. Las relaciones obrero patronales entre las partes se rigen por un Convenio Colectivo (Profesionales y No Profesionales) vigente desde el 1 de abril de 2011, hasta el 1 de abril de 2015.
2. En la solicitud de arbitraje de autos, la unión reclama el pago de bono de navidad del año 2015, al amparo del Convenio Colectivo entre las partes de 2011 a 2015.
3. El patrono reclama no adeudar el pago del bono de navidad de 2015, reclamado por la unión en este caso.
4. El Patrono solicitó al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) la exención al pago del bono de navidad a sus empleados(as) para el año 2015.
5. Con fecha de 11 de diciembre de 2015, el DTRH contestó la solicitud de exoneración del pago de bono de navidad para el año 2015, hecha por el Patrono.

⁵ Ap., Exhibit 5.

⁶ Ap., Exhibit 9.

⁷ Ap., Exhibit 3.

⁸ Ap, Exhibit 4.

Tras la presentación de alegatos, el 16 de marzo de 2017, el árbitro emitió un escueto laudo en el que determinó acoger el proyecto de sumisión de la recurrida y adoptar como suyo el alegato sometido por ésta. En consecuencia, desestimó las querellas sometidas por la peticionaria.

En desacuerdo con la determinación del árbitro, la UGT solicita la revisión del laudo ante nos, afirmando que el dictamen rendido es contrario a derecho y al debido proceso de ley. La recurrida presentó su oposición al recurso instado, por lo que, trabada la controversia pasamos a resolver.

II

En Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje. Se entiende que el arbitraje es el medio menos técnico, más flexible, menos oneroso y, por tanto, más apropiado para la resolución de las controversias que emanan de la relación laboral. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 D.P.R. 443 (2007); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 DPR 986 (1993). Por tal motivo, “[l]os procedimientos de arbitraje y laudos emitidos en el campo laboral gozan ante los tribunales de justicia de una especial deferencia por constituir el trámite ideal para resolver las disputas obrero-patronales de modo rápido, cómodo, menos costoso y técnico.” H.I.E.T.E.L. v. P.R.T.C., 182 D.P.R. 451 (2011); S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 832, 836 (1977). Ante un convenio de arbitraje lo más prudente es la abstención judicial, aunque la intervención no está vedada. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*; U.C.P.R. v. Triangle Engineering, Corp., 136 D.P.R. 133 (1994).

Las normas pautadas en torno a la revisión judicial de laudos de arbitraje se han caracterizado por una marcada deferencia hacia éstos. “De hecho, cuando se acuerda el uso del arbitraje como mecanismo para ajustar las controversias, se crea un foro sustituto a los tribunales de justicia, cuya interpretación merece gran deferencia.” C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, 448; López v. Destilería Serrallés, 90 D.P.R. 245 (1964); J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988).

Nuestro más alto foro ha establecido que la revisión de los laudos de arbitraje se circunscribe a determinar: (1) la existencia de fraude, (2) conducta impropia, (3) falta del debido proceso de ley, (4) violación a la política pública, (5) falta de jurisdicción o (6) que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia. C.F.S.E. v. Unión de

Médicos, *supra*, 448. Ahora bien, cuando las partes pactan que el laudo arbitral sea conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. *Id.* En tal supuesto, la revisión judicial de los laudos de arbitraje es análoga a la revisión judicial de las decisiones administrativas. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, 448; Rivera v. Dir. Adm. Trib., 144 D.P.R. 808 (1998); Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R., 149 D.P.R. 347 (1999). A tono con lo antes expuesto, ante la analogía del laudo con las decisiones administrativas, se ha establecido que la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó arbitraria o ilegalmente o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción. Camacho Torres v. A.A.F.E.T., 168 D.P.R. 66 (2006); Rivera Concepción v. A.R.P.E., 152 D.P.R. 116 (2000); Facultad para las Ciencias Sociales v. C.E.S., 133 D.P.R. 521 (1993).

III


La Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley de Bono de Navidad (Ley Núm. 148), 29 L.P.R.A. secs. 501-507 establece que los patronos deben pagar a ciertos empleados de la empresa privada una bonificación al finalizar el año, de cumplir con determinados criterios de trabajo. 29 L.P.R.A. sec. 501. La Ley Núm. 148 reconoce que el bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios a que sea acreedor el empleado, pero será acreditable a cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo. *Id.* El Artículo 2 de la Ley Núm. 148 establece el modo y el término que tiene el patrono para realizar el pago, así como las penalidades en caso de incumplimiento total o parcial. 29 L.P.R.A. sec. 502.

La Ley Núm. 148 contiene en sus disposiciones ciertas excepciones al pago del bono de navidad. 29 L.P.R.A. sec. 505. Sobre este particular, el Artículo 6 de la referida legislación dispone:

“Las disposiciones de este capítulo 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 tuvieran derecho mediante tales convenios colectivos resulte ser menor al que se provee mediante este capítulo, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por este capítulo.” Subrayado nuestro.

En lo que respecta al caso ante nuestra consideración, como puede apreciarse, el Artículo 6 de la ley exime expresamente de cumplir con las disposiciones de la ley en el caso de empleados que reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, salvo que el monto del bono al que tuvieran derecho por virtud del convenio colectivo fuere menor al que provea la ley. 29 L.P.R.A. sec. 506. O sea, que si unionado recibe un bono mediante convenio colectivo menor al que autoriza la Ley Núm. 148, el patrono deberá completar la cantidad necesaria para que el bono que reciba el empleado sea igual al que garantiza la ley. *Id.*

Los convenios colectivos son contratos regidos por leyes especiales y, en manera supletoria, por las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. C.F.S.E. v. Unión Médicos, *supra*. En materia de interpretación de un convenio colectivo, el Tribunal Supremo ha expresado que se deben leer sus cláusulas como un todo para lograr el propósito general del mismo. J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, *supra*. Asimismo, aplica el principio general que prohíbe los pactos contrarios a la ley, la moral o el orden público. C.F.S.E. v. Unión Médicos, *supra*.

 La Secc. 17 del Art. II de la Constitución de Puerto Rico, reconoce a los trabajadores de las empresas privadas, y a aquellas instrumentalidades del gobierno que operan como empresas privadas, el derecho a organizarse y negociar colectivamente con el propósito de promover su bienestar. Respecto a la controversia del presente caso, como señaláramos previamente, las partes acordaron en sus convenios colectivos el pago de una suma cierta anual y en una fecha específica que denominaron "bono de navidad" en el Artículo 17, para aquellos empleados unionados que cumplieran con unos requisitos relacionados a una cantidad de horas de trabajo. Asimismo acordaron someter las controversias relacionadas a la interpretación y aplicación del convenio colectivo a un procedimiento de arbitraje.

Cónsono con lo anterior, en este caso, las partes plasmaron en el Convenio Colectivo que los laudos de arbitraje tenían que ser conforme a derecho. Ello implica que "el árbitro viene obligado a seguir las reglas de derecho y rendir [su decisión] a tenor con las doctrinas legales prevaletientes." JRT v. NY & PR Steamship, Co., 69 D.P.R. 782 (1949), pág. 802; JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62, 68 (1962). Nuestro ordenamiento jurídico dispone que, en estos casos, la revisión de los

laudos de arbitraje es análoga a la revisión judicial de las decisiones administrativas. Dado lo anterior, el tribunal de primera instancia goza de plena facultad de revisar aquellas cuestiones de derecho del laudo impugnado. Con este marco de revisión, procedemos a discutir los errores señalados.

IV

En su primer señalamiento de error, la UGT plantea que el laudo recurrido es contrario al debido proceso de ley toda vez que el mismo adjudicó el caso A-16-2022, sin que las partes lo sometieran para su consideración. Tiene la razón.

Surge claramente del expediente que las partes prepararon estipulaciones de hechos y proyectos de sumisión para los casos A-16-1962 y A-16-1963 correspondientes a las unidades de profesionales y de no profesionales de Hima-Caguas. La recurrida confirma el error del árbitro en su escrito de oposición señalando que “[s]omos del parecer que lo que resolvió el árbitro corresponde a los dos casos de Caguas [A-16-1962 y 1963] y que el incluir a Fajardo [A-16-2022] corresponde a un error clerical o de escrito, el cual debe permitirse al árbitro subsanarlo o a este Honorable Tribunal corregir [...]”⁹

La esencia del debido proceso de ley es que nadie sea privado de su propiedad sin darle la oportunidad de ser oído. Carrero Suárez v. Sánchez López, 103 D.P.R. 77, 78 (1974). La oportunidad de ser oído incluye la oportunidad de presentar evidencia y tener derecho a una audiencia plenaria ante un juzgador imparcial. Lebrón v. Díaz, 166 D.P.R. 89 (2005). Resolver un caso en ausencia de una parte litigante y sin evidencia alguna, como ha ocurrido en este caso, no es un error clerical, sino una crasa violación al debido proceso de ley. En consecuencia, ante el hecho incontrovertido de que el árbitro emitió un laudo adjudicando el caso A-16-2022, sin una audiencia previa donde las partes tuvieran la oportunidad de presentar su prueba, forzosa resulta la conclusión de que el laudo rendido, en lo que a este particular respecta, es nulo por ser contrario a la política pública que propugna la ventilación de los casos en los méritos y que todas las partes tengan “su día en corte” con todas las garantías del debido proceso de ley. Ghigliotti v. A.S.A., 149 D.P.R. 902 (1999).

⁹ Oposición de Hima, pág. 4.

En su segundo y tercer señalamiento de error, la peticionaria esencialmente arguye que el árbitro incidió al resolver que la querrela de arbitraje presentada reclamando el pago del bono de navidad del año 2015, establecido en el Artículo 17 del Convenio Colectivo vigente entonces entre las partes, no es arbitrable porque la unión no objetó la exoneración al pago del bono de navidad que le concediera el DTRH a Hima en el año 2009, durante la vigencia de un convenio colectivo anterior. En el laudo recurrido, el árbitro señaló escuetamente sobre este particular que hacía suyo lo pronunciado por la asesora legal del hospital, sin mayor discusión. En su escrito Hima plantea que para el año 2009, la UGT había presentado en el NCA una solicitud de arbitraje reclamando el pago del bono de navidad de ese año y que posteriormente la unión retiró el caso sin que se ventilara en su fondo. Aduce la recurrida que esa acción de desistimiento voluntario de la peticionaria en el reclamo del pago del bono del año 2009, tiene autoridad de cosa juzgada sobre la reclamación de pago de autos correspondiente al año 2015. La UGT, por su parte señala que “[l]a Ley 148-1969, es clara y libre de toda ambigüedad. Para cada año que el patrono entienda que cumple con los requisitos para el pago del bono de navidad, tiene que presentar una solicitud de exoneración al Dtrh{sic} en un plazo definido. Cada año es una situación distinta. Por eso hay que hacer el ejercicio [de someter una solicitud de exoneración] separadamente. Una solicitud de exoneración no es vinculante para una subsiguiente, así como el relevo que se conceda en un año no obliga al gobierno a reconocerlo para una petición futura de un mismo patrono. Aún así, la ley claramente establece que los empleados uniodados se rigen específicamente por las disposiciones del convenio colectivo y no por las disposiciones particulares de la ley.”¹⁰ Le asiste la razón.

La doctrina de cosa juzgada está estatuida en el Artículo 1204 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3343. Para que opere es necesario que entre los litigios a que se refiere la primera adjudicación y la pendiente, “concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad en que lo fueron.” Nuestra jurisprudencia ha reconocido además el “impedimento colateral por sentencia” como modalidad de la doctrina de cosa juzgada. A & P Gen. Contractors vs. Asoc. Caná, 110 D.P.R. 753, 762 (1981). Este opera “cuando un hecho esencial para el

¹⁰ Pág. 14 del recurso de revisión.

pronunciamiento de una sentencia se dilucida y determina mediante sentencia válida y final (...) [y] tal determinación es concluyente en un segundo pleito entre las mismas partes, aunque estén envueltas causas de acción distintas.” Suárez vs. E.L.A., 162 D.P.R. 43, 59 (2004).

El Convenio Colectivo aplicable al caso de autos fue firmado el 29 de abril de 2011, con una vigencia desde el 1 de abril de 2011, hasta el 28 de abril de 2014. Ap., Exhibits 1 y 2. De manera que el reclamo de cumplimiento de una cláusula económica que se haya pactado para el año 2009, bajo un convenio colectivo anterior, no tiene nada que ver, y por ende, no es vinculante a un reclamo de pago similar acordado como el que se hace en este caso al amparo de un convenio colectivo posterior. No hay identidad de causas entre el reclamo del bono de navidad del año 2015, negociado bajo un convenio colectivo y otro reclamo por el mismo concepto para el año 2009, bajo otra relación contractual. Más aún, la solicitud de arbitraje al NCA en el año 2009, culminó con un cierre y archivo por desistimiento. Es decir, el caso anterior nunca se adjudicó en sus méritos. Por tanto, la reclamación del caso de autos no se basa en la misma transacción o núcleo de hechos del caso anterior, por lo que no es de aplicación la doctrina de cosa juzgada. Martínez Díaz v. E.L.A., 182 D.P.R. 580 (2011).

El Artículo 6 de la Ley Núm. 148 exime de cumplir con las disposiciones establecidas en la legislación al patrono que otorgue bonos anuales a sus empleados mediante convenio colectivo, “excepto en los casos en que el monto del bono a que tuvieron derecho mediante tales convenios colectivos resulte ser menor al que se al que se provee mediante este Capítulo.” En tal caso, el patrono debe satisfacer la cantidad necesaria para completar el bono de navidad. Por lo anterior, “se puede concluir que la exención que se le da al empleado que tiene otro bono anual dispuesto en su convenio colectivo es porque este bono anual de su convenio sustituye el bono de navidad dispuesto en la Ley Núm. 148-1969”¹¹.

No puede obviarse que las leyes deben interpretarse atendiendo la realidad y el propósito social que las inspira. Pueblo v. Zayas Rodríguez, 147 D.P.R. 530 (1999). Por tanto, es un reconocido principio de hermenéutica en materia de legislación laboral que ésta debe interpretarse del modo más liberal y favorable para el trabajador.

Asimismo, cualquier exclusión de beneficios a éstos debe interpretarse restrictivamente. Piñán v. Mayagüez Sugar, Co., 84 D.P.R. 89 (1961). En este caso, las relaciones obrero patronales se rigen por un convenio colectivo. Las partes acordaron en el contrato específicamente el pago de un bono de navidad. Al así hacerlo, como empleados unionados, están exentos de la aplicación de la Ley Núm. 148. Así lo determinó el DTRH al concederle una exención parcial, exceptuando de su aplicación a los empleados unionados en cumplimiento con el Artículo 6 de la Ley Núm. 148. Al resolver basado en la claramente inaplicable doctrina de cosa juzgada, el laudo rendido es uno contrario a derecho. En consecuencia, determinamos que los errores señalados fueron cometidos.

Por los fundamentos que anteceden se declara **Con Lugar** el recurso de revisión instado y, en su consecuencia se revoca el laudo de arbitraje recurrido; ordenándose, en cuanto a los casos A-16-1962 y A-16-1963, el pago de la bonificación provista en el Artículo 17 del Convenio Colectivo entre las partes para el año 2015, más una suma igual a la adeudada y honorarios de abogado a razón del veinticinco por ciento del total adeudado, por tratarse de una reclamación de salarios. Beauchamp v. Dorado Beach Hotel, 98 D.P.R. 333 (1970). En cuanto al caso A-16-2022, se devuelve el mismo al Negociado de Conciliación y Arbitraje para su adjudicación.

NOTIFÍQUESE,

En Caguas, Puerto Rico, a 20 de febrero de 2018.



**RICARDO G. MARRERO GUERRERO
JUEZ SUPERIOR**

¹¹ Véase, Yesenia Escobar y otros v. Centro Médico del Turabo, Inc., KLAN201701200. Sentencia del Tribunal de Apelaciones de 14 de noviembre de 2017, entre las mismas partes. Pág. 9.