

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 1199,
AFILIADA A LA SEIU
(Unión)**

Y

**HOSPITAL HIMA - SAN PABLO -
FAJARDO
(Patrono)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-19-1160

**SOBRE: RECLAMACIÓN PAGO
BONO DE NAVIDAD 2018**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del caso en referencia se efectuaron el 5 y 19 de marzo de 2021, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 23 de abril de 2021, fecha en que se completó el periodo de tiempo concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

Por la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LOCAL 1199**, en adelante "la Unión o la UGT", comparecieron: el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan Cortés Valle, representante; y la Sra. Shelimar Velázquez, testigo. Por el **HOSPITAL HIMA SAN PABLO - FAJARDO**, en adelante "el Patrono o el Hospital", comparecieron: El Lcdo. José A. Morales Boscio, asesor legal y portavoz, el

Sr. Eric Pérez Bayrón, representante; y la Sra. Vilma Rodríguez Ortiz, directora de Recursos Humanos y testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

Por la Unión:

Determinar si el Hospital infringió el Artículo 17 del Convenio Colectivo al dejar de pagarle a los empleados unionados cubiertos por el mismo la compensación por concepto de Bono de Navidad allí dispuesta correspondiente al año 2018. De resolver en la afirmativa, ordenar el pago de la suma adeudada, más una cantidad igual por concepto de penalidad, con intereses y honorarios de abogado.

Por el Hospital:

La Árbítro deberá determinar a base de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si procede la defensa del Contrato de Transacción para aquellos empleados que suscribieron la aceptación de Oferta de Aguinaldo Navideño, según firmado por el delegado de la UGT en el procedimiento de Quejas y Agravios, y en su consecuencia desestimar la Querella para aquellos empleados.

La Árbítro deberá determinar a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y del derecho aplicable, si procede el pago de Bono de Navidad del año 2018 a los empleados unionados, en virtud de la exoneración concedida al Patrono por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Conforme a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si el Patrono violó el Artículo 17 del Convenio Colectivo al no pagar a los empleados unionados cubiertos por el mismo y en su totalidad, el Bono de Navidad correspondiente al año 2018. De haberse violado, emitir el remedio apropiado, de lo contrario, ordenar el cierre con perjuicio y archivo de la querrela incoada por la Unión.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 2 RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

El Hospital reconoce a la Unión como representante única y exclusiva de todos los trabajadores del Hospital comprendidos en la Unidad Apropiada que más adelante se define –según Certificación de la Junta de Nacional de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el Caso 24-RC-8650 de 27 de octubre de 2009– a los fines de negociar colectivamente con respecto a tipos de paga, salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.

ARTÍCULO 13 ARBITRAJE

...

Sección 3 – Jurisdicción del Árbitro

¹ Artículo XIII – Sobre La Sumisión

. . . b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a los dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo. (Revisado 7sept. 2016).

...

La decisión escrita del árbitro sobre los méritos de cualquier querrela adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisprudencia aplicable.

...

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 totales del empleado, hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000.00) o el 3% hasta un máximo de \$30, 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.

IV. PRUEBA SOMETIDA

A. PRUEBA CONJUNTA

Exhibit 1 Conjunto - El Convenio Colectivo de la Unidad de Empleados Profesionales con vigencia desde el 25 de mayo de 2016 hasta el 24 de mayo de 2019.

Exhíbit 2 - Conjunto - Paso 2 del Procedimiento de Querellas presentada por la Sra. Shelimar Velázquez, oficial de la UGT, el 19 de diciembre de 2018.

Exhíbit 3 - Conjunto - Certificación de Representante Exclusivo emitido por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

Exhíbit 4 - Conjunto - Constitución y Reglamento de la UGT.

B. PRUEBA DEL PATRONO

Exhíbit 1 - Patrono

Aceptaciones de Oferta de Aguinaldo, marcadas en bloque, con fecha del 13 de diciembre de 2018.

Exhíbit 2 - Patrono

Aceptaciones de Oferta de Aguinaldo, marcadas en bloque, con fecha del 14 de diciembre de 2018.

Exhíbit 3 - Patrono

Comunicación escrita de 15 de diciembre de 2018, firmada por Sr. José Carmona Rivera, delegado de la Unión.

Exhíbit 4 - Patrono

Lista de empleados que aceptaron la oferta de Aguinaldo. La misma esta intitulada Procedimiento Querella Aguinaldo - Diciembre 2018.

Exhíbit 5 - Patrono

Hoja donde se describen los Deberes y Responsabilidades de los Delgados.

Exhíbit 6 - Patrono

Convenio Colectivo entre Unión General de Trabajadores, Local 1199 Afiliada a la SEIU y Asociación Hospital del Maestro, Inc.

Exhíbit 7 - Patrono

Comunicación escrita de 4 de diciembre de 2009, suscrita por el Sr. Carlos I. Maldonado Pérez, subdirector, Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos

Humanos, dirigida al Hospital. La misma hace referencia a: Solicitud de Exoneración de Pago de Bono de Navidad.

Exhíbit 8 - Patrono

Comunicación escrita de 7 de diciembre de 2009, suscrita por el Sr. Eric Pérez Bayrón, vicepresidente de Recursos Humanos, dirigida a los empleados del Hospital.

Exhíbit 9 - Patrono

Comunicación escrita de 5 de julio de 2011, suscrita por el Sr. Carlos I. Maldonado Pérez, Subdirector del Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Hospital. La misma hace referencia al caso Re: A5-AUD-BN-0030-09, en la cual se indica que a base de la auditoría realizada concluyeron que: Pagaron un bono menor a lo establecido por ley, debido a que las ganancias de ese periodo resultan insuficientes para cubrir a base del 15% la totalidad del bono, etc.

Exhíbit 10 - Patrono

Querellas en bloque en su primer paso en el Procedimiento de Querellas de varios empleados HIMA San Pablo - Caguas por violación al Convenio Colectivo, Artículo XVII, Bono de Navidad.

Exhíbit 11 - Patrono

Moción en solicitud de cierre con perjuicio del Caso Núm. A-10-1995 suscrita por Agustín Santos Molina, director de Arbitraje de la UGT.

Exhíbit 12 - Patrono

Resolución emitida en el Caso Núm. A-10-1618 suscrita por el árbitro Juan C Díaz Montalvo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 15 de diciembre de 2011. En la misma se indica que la unión desistió en continuar con la reclamación.

Exhíbit 13 - Patrono

Comunicación escrita de 25 de enero de 2010 suscrita Bienvenido Caraballo Moris, secretario Tesorero de la UGT. La misma fue dirigida a Sra. Vilma Rodríguez Ortiz, directora de Recursos Humanos, Hospital HIMA San Pablo Fajardo. La

misma hace referencia a la Propuesta Convenio Colectivo en HIMA-San Pablo – Fajardo.

Exhíbit 14 – Patrono

Propuestas marcadas en bloque de la UGT en la negociación del Artículo XVII, Bono de Navidad.

Exhíbit 15 – Patrono

Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os) y Unión General de Trabajadores con vigencia desde junio 2011 hasta mayo 2014.

Exhíbit 16 – Patrono

Comunicación escrita de 29 de noviembre de 2018, suscrita por el Sr. Luis Arroyo Adorno, vicepresidente Senior de Finanzas, dirigida al Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez. En la misma se solicita una dispensa del pago de Bono de Navidad para el 2018.

Exhíbit 17 – Patrono

Comunicación escrita de 6 de diciembre de 2018, suscrita por la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de Normas del Trabajo – División Bono de Navidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Centro Médico del Turabo, Inc. La misma hace referencia al caso Re: A5-AUD-BN-0045-18, en la cual se indica que preliminarmente que hay cumplimiento en cuanto a término y forma.

Exhíbit 18 – Patrono

Comunicación escrita de 1 de julio de 2020, suscrita por la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de Normas del Trabajo – División Bono de Navidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Centro Médico del Turabo, Inc. La comunicación indica que no vienen obligados a pagar el bono de los empleados.

C. PRUEBA DE LA UNIÓN

Exhíbit 1 – Unión

Comunicación escrita de 2 de diciembre de 2015, suscrita por la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de

Normas del Trabajo – División Bono de Navidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Centro Médico del Turabo, Inc. La misma indica en síntesis que cumplieron preliminarmente en cuanto a término y forma de radicación de solicitud de exoneración. Además, que dicha decisión no aplica a empleados unionados, sólo a los que no pertenezcan a la unidad apropiada.

Exhíbit 2 – Unión

Comunicación escrita de 8 de diciembre de 2015, suscrita por el Sr. Eric Pérez Bayrón, vicepresidente de Recursos Humanos de Centro Médico del Turabo, Inc., dirigida a la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de Normas del Trabajo – División Bono de Navidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La misma indica en síntesis que tiene empleados unionados con diferentes unidades apropiadas, con sus respectivos convenios colectivos. Indica que según dispone el Artículo 17 de los convenios colectivos, aplicaría la disposición de ley sobre exoneración para los empleados unionados. Que entienden que la comunicación recibida el 2 de diciembre de 2012 se presta para confusión y podría menoscabar las relaciones obrero-patronales.

Exhíbit 3 – Unión

Comunicación escrita de 11 de diciembre de 2015, suscrita por la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de Normas del Trabajo – División Bono de Navidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Sr. Eric Pérez Bayrón, vicepresidente de Recursos Humanos del Centro Médico del Turabo, Inc. La misma indica, según redactado lo siguiente:

Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, enmendada, en su Artículo 1, establece entre otras cosas, el pago de un bono de navidad a ciertos empleados de la empresa privada y reglamentos perteneciente al mismo. El Artículo 6 de la citada ley, establece que:

“Las disposiciones de esta ley no se aplicarán en aquellos casos donde los trabajadores o empleados reciban bonos anuales mediante convenio colectivo,

excepto en los casos en que el monto del bono a que tuviera derecho mediante convenios colectivos 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”

Por lo antes expuesto, la exoneración otorgada al Centro Médico del Turabo..., solo aplicará a aquellos empleados que no pertenecen a la unidad apropiada...

Exhíbit 4 - Unión

Comunicación escrita de 6 de diciembre de 2016, suscrita por la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de Normas del Trabajo - División Bono de Navidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Centro Médico del Turabo, Inc. La misma indica, en síntesis, que cumplieron preliminarmente en cuanto a término y forma de radicación de solicitud de exoneración. Además, que dicha decisión no aplica a empleados unionados, sólo a los que no pertenezcan a la unidad apropiada.

Exhíbit 5 - Unión

Comunicación escrita de 8 de diciembre de 2017, suscrita por la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de Normas del Trabajo - División Bono de Navidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dirigida al Centro Médico del Turabo, Inc. La misma indica, en síntesis, que cumplieron preliminarmente en cuanto a término y forma de radicación de solicitud de exoneración. Además, que dicha decisión no aplica a empleados unionados, sólo a los que no pertenezcan a la unidad apropiada.

V. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De la prueba sometida se desprende que las partes firmaron un Convenio Colectivo, con vigencia desde el 25 de mayo de 2016 hasta el 24 de mayo de 2019.²

² Exhíbit - 1 - Conjunto.

El 29 de noviembre de 2018, el Sr. Luis Arroyo Adorno, vicepresidente sénior de Finanzas del Centro Médico del Turabo, Inc., al cual pertenece el Grupo HIMA San Pablo - Fajardo, mediante comunicación escrita dirigida al Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, solicitó una dispensa del pago de Bono de Navidad para el 2018.³

El 6 de diciembre de 2018, la Lcda. Lucila M. Vázquez Iñigo, directora del Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo mediante comunicación escrita dirigida al Centro Médico del Turabo, Inc., les indicó, y citamos según fue redactado, lo siguiente:

...El 30 de septiembre de 2018, recibimos su comunicación remitiendo los estados financieros de esa empresa para el año que termina el 30 de septiembre de 2018, conforme las disposiciones de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, enmendada.

Habiendo revisado los mismos, se concluye preliminarmente que hay cumplimiento en cuanto a término y forma.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos realizará una auditoría en los libros y documentos de contabilidad de la empresa, con el fin de comprobar la pérdida informada en los estados financieros sometidos, al amparo de la ley antes citada.

Con el objetivo de agilizar el proceso de intervención de nuestra agencia, se incluye formulario titulado "*Solicitud de Declaración de Exoneración de Bono de Navidad con Anejos A y B*". Personal de la División de Bono de este Negociado se comunicará oportunamente con ustedes sobre este particular.

³ Exhibit - 16 - Patrono.

Se aperece que, de conformidad con el Artículo 6 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, esta notificación sobre exoneración no surte efecto jurídico con relación a aquellos empleados cobijados por las disposiciones de un convenio colectivo...⁴

La Unión, luego de atender las incidencias atinentes a este caso e inconforme porque el Patrono, alegadamente, violó el Convenio Colectivo, supra, al no pagar el referido Bono de 2018 a la Unidad Apropriada que representa ésta, activó el procedimiento de Quejas y Agravios y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

En este caso nos corresponde determinar si el Patrono violó el Artículo 17 del Convenio Colectivo al no pagar a los empleados unionados en su totalidad el Bono de Navidad correspondiente al año 2018 para la Unidad Apropriada del Hospital HIMA San Pablo - Fajardo, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo suscrito por las partes.

La contención de la Unión atinente a la reclamación que aquí dirimimos es que, el Patrono no cumplió con el pago total y correspondiente al Bono de Navidad de 2018, de los empleados unionados, que ésta representa. El licenciado Rivera Cintrón en su alegato escrito planteó que el Hospital llegó a unos acuerdos de transacción con varios miembros de la Unidad Apropriada sin el conocimiento, ni el consentimiento de la

⁴ Exhibit - 17 - Patrono.

Unión como representante sindical exclusiva de toda la Unidad Apropriadada aquí en cuestión. Ello, en clara violación al Convenio Colectivo y a los cánones de ética que rige la profesión de abogados(as). El documento intitulado “Aceptación de Oferta de Aguinaldo Navideño” que se le requirió firmar a los querellantes sin ninguna participación o asesoramiento del asesor legal de la Unión, a cambio de renunciar a querellas que tuvieran presentadas y a cambio de recibir una cuantía de dinero, es nula por adolecer de vicios de consentimiento⁵. La Unión, por conducto del licenciado Rivera Cintrón, sostiene que no autorizaron, de forma alguna, las transacciones del caso de autos.

El licenciado Rivera Cintrón en su escrito sostuvo, además, que el planteamiento de impedimento colateral del Patrono en cuanto a que, en el año 2009, se le concedió una exoneración al pago del Bono de Navidad, no constituye cosa juzgada que le impida a la Unión reclamar pagos de Bonos de Navidad en años futuros. La UGT presentó para 2009, un caso de arbitraje que luego retiró antes de que fuera ventilado en sus méritos, razón por la cual el Patrono hizo dicho planteamiento el cual, según el

⁵ Para la validez de un contrato se requiere la concurrencia de tres elementos esenciales: consentimiento de las partes, objeto y causa. Art. 1213 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3391. Respecto al consentimiento, se ha establecido que éste “debe haberse formado... libre, consiente y deliberadamente”. J.M. Lete del Río & J. Lete Achirica, Derecho de Obligaciones, 1ra ed., Navarra, Ed. Aranzadi S.A., 2005, Vol. 1 pág. 430. Ahora bien, tal consentimiento se entenderá viciado cuando se presta mediando error, violencia, intimidación o dolo. Art. 1217 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3404. Los contratos que adolezca de cualquiera de los vicios que invalidan alguno de los requisitos esenciales para su validez son nulos. Art. 1252 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3511. El dolo, como vicio del consentimiento, existe cuando con palabras o maquinaciones insidiosas de uno de los contratantes se induce al otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho. Art. 1221 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3408. El dolo no sólo se da cuando existe una maquinación directa, sino también una reticencia del que calla o no advierte debidamente a la otra parte, sin que ello lo pueda invalidar la confianza, buena fe o ingenuidad de la parte afectada. Ortiz Alvarado v. Great American, 182 DPR 48 (2011).

representante de la Unión, es inmeritorio y, dicho sea de paso, según éste, el mismo ya fue atendido por los tribunales en otro caso entre las mismas partes.

Además, según el representante legal de la Unión, el Patrono planteó, haciendo referencia a la doctrina de prácticas pasadas, que la intención de las partes, al suscribir el Artículo 17 del Convenio Colectivo, era pagar el Bono de Navidad a los miembros de la Unidad Apropriadada a tenor con la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, dicho planteamiento, según el referido representante, es frívolo y contrario a la letra clara del Convenio Colectivo. La Unión anunció como testigo a la Sra. Shelimar Velázquez, la cual no se sentó a declarar, ya que las partes estipularon que fue la que suscribió la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro del caso de autos. El Sr. Juan Cortés Valle, representante de la Unión, declaró, en síntesis, que la reclamación es que se pague el Bono de Navidad de 2018.

El Patrono, por su parte, alegó que, en este caso, al existir un acuerdo de transacción entre aquellos querellantes que suscribieron una "Aceptación de Oferta de Aguinaldo Navideño", éste, firmado y autorizado por el delegado de la Unión, justifica que se desestime la querrela de la Unión. Indicó que dicha oferta se basó en la carencia de ganancias. El Patrono expresó, además, que el requisito de que el Laudo sea conforme a derecho no excluye la aplicación de la referida Ley a los empleados unionados de sus disposiciones de exoneración independientemente lo que establezca el Convenio Colectivo. Indicó que solicitaron la exoneración del pago del Bono de 2018 y fue acreditada por el Departamento del Trabajo.

A esos efectos, por parte del Patrono, testificó la Sra. Vilma Rodríguez, directora de Recursos Humanos de HIMA San Pablo Fajardo. La señora Rodríguez declaró que el Hospital solicitó la exoneración del pago del Bono de Navidad al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, decidieron otorgar un aguinaldo a todos los empleados y que, de los 88 empleados de la Unidad, 75 se sometieron al proceso de aceptar el aguinaldo que consistió en suscribir una querrela, recibir la contestación y otorgar un acuerdo suscrito por el empleado y el delegado o representante de la Unión. Que la cantidad de dinero varió entre \$300, \$600 y \$900 y a cambio de ello renunciaron a la reclamación futura del Bono de Navidad de 2018 y años previos. La señora Rodríguez sostuvo que el delegado, José Carmona Rivera, como representante de la Unión firmó las cartas de los unionados sobre la aceptación de ofertas de aguinaldo navideño. Destacó que el delegado José Carmona también suscribió el acuerdo de aceptación y recibió el pago correspondiente, además, es firmante del Convenio Colectivo.

El Sr. Eric Pérez Bayrón, otro testigo del Patrono, expresó que desde el 1992, ha participado en todas las negociaciones colectivas de las unidades apropiadas de los hospitales HIMA San Pablo. Sostuvo que la intención del Patrono, desde el 2009, en negociar el lenguaje del Artículo 17 del Convenio Colectivo con la frase "bajo los términos dispuesto por ley", es para que en caso de que el Hospital no tuviese ganancias pudieran acogerse a la exoneración. El señor Pérez explicó que allá para el

2009, obtuvieron la exoneración del pago del Bono de Navidad de 2009 de HIMA San Pablo Caguas.

El señor Pérez arguyó que la UGT fue certificada como representante de la Unidad de Profesionales de HIMA Fajardo y que recibieron una propuesta de Convenio Colectivo el 25 de enero de 2010 para dicho Hospital. Que en la misma se conservó la frase "bajo los términos dispuestos en Ley", en el Artículo 17. Con ese lenguaje finalmente las partes firmaron el Convenio Colectivo de Fajardo 2011-2014 y el 2016-2019, para los próximos periodos.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Recibida la prueba y analizado el Convenio Colectivo y la jurisprudencia interpretativa de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, bajo el cual las partes llegaron al foro de arbitraje, nos disponemos a resolver. El caso de autos, está relacionado con el Bono de Navidad de 2018, negociado en el Artículo 17 del Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero patronales entre las partes. Antes de proseguir con el análisis del caso aquí en cuestión, tenemos que señalar que las partes negociaron en el Artículo 13, Sección 3, supra, que la decisión que se emita en éste debe ser de acuerdo a derecho y la jurisprudencia aplicable, o sea, conforme a derecho. De esta manera nos vemos obligados a aplicar las normas y doctrinas legales prevaletes en esta jurisdicción.

En este caso, la intención de las partes cuando suscribieron su Convenio Colectivo fue clara y libre de ambigüedad, conceder a todos los unionados un Bono de

Navidad. La alegada incorporación de la frase “bajo los términos dispuesto por ley”, en caso de que el Hospital no tuviese ganancias y pudieran acogerse a la exoneración del Bono de Navidad, no es de aplicabilidad a la Unidad Apropriada por las excepciones⁶ de la propia ley.

Además, coincidimos con la apreciación del licenciado Rivera Cintrón en cuanto a que el acuerdo de transacción a cambio de renunciar a querellas que tuvieran presentadas a cambio de recibir una cuantía de dinero, es nulo por adolecer de vicios de consentimiento en violación al Convenio Colectivo, por consiguiente, oficialmente entre las partes no se produjo un acuerdo que finiquitara la controversia. El Patrono, claramente, negoció en el Convenio Colectivo, Artículo 2, Reconocimiento de la Unión, supra, que ésta es la representante única y exclusiva de todos los trabajadores del Hospital comprendidos en la Unidad Apropriada. La Unión es la única que se sienta a la mesa en representación de los trabajadores para llegar a acuerdos colectivos, no individuales ni aislados. Es innegable, como principio y como realidad, que para que la Unión pueda desempeñarse a cabalidad, su función de alcanzar las máximas prerrogativas y beneficios para todos los trabajadores que representa, sea ella la única indicada para sentarse a la mesa de negociación y negociar el Convenio Colectivo o cualquier otro acuerdo supletorio a éste. Fernández Quiñonez, Demetrio (2000). El Arbitraje Obrero Patronal, página 345.

⁶ Artículo 6. Excepciones (29 L.P.R.A. 506)

Las disposiciones de esta Ley no se aplicarán en aquellos casos donde los trabajadores o empleados reciban bonos anuales mediante convenio 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 esta Ley, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por esta Ley.

Por tanto, ante el lenguaje claro del Convenio Colectivo, las prácticas pasadas no aplican en este caso, ya que dicho lenguaje no es ambiguo y las disposiciones de la antedicha ley son, palmariamente, claras cuando establecen que no serán de aplicabilidad a los empleados cobijados bajo convenios colectivos, sino solo a empleados no unionados. La exoneración del 2009, no es prospectiva como reclama el Patrono, ya que año tras año le corresponde evaluar la elegibilidad de los empleados para ser partícipe del Bono de Navidad, por lo que no constituye cosa juzgada. El Patrono viene obligado a pagar el Bono de Navidad de 2018 en su totalidad, de conformidad con las disposiciones del Artículo 17 del Convenio Colectivo a los empleados pertenecientes a la Unidad Apropriadada como reclama la Unión General de Trabajadores, aun cuando no haya obtenido ganancias; y de haberse probado que ello hubiese sido así, dicho Patrono tenía que sentarse a la mesa con la Unión para dirimir con esta cualquier diferendo atinente a ganancias y pérdidas; tal cual expresamos previamente.

Sabido es que las obligaciones de los contratos, acordados conforme a la Constitución, Leyes y Reglamentos aplicables, tienen fuerza de ley entre las partes y su cumplimiento es forzoso y mandatorio.⁷ Lo pactado por las partes mediante negociación colectiva no es la excepción a la regla y tampoco puede dejarse al arbitrio de uno de sus contratantes.⁸ Por ende, luego de un análisis y evaluación en lo que respecta al Bono de Navidad adeudado y reclamado por la UGT, el Convenio Colectivo

⁷ Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963).

⁸ Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62.

entre las partes establece en su Artículo 17, a cuánto ascenderá el pago del Bono de Navidad y la fecha en que éste se pagará. Dicho Artículo hace referencia a la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, mejor conocida como “Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada”⁹, pero ello es a los efectos de llenar algún vacío y con carácter supletorio en términos de los requisitos para la cumplimentación del pago de dicho Bono; no es con más ninguna otra intención, ya que los empleados unionados se atenderán a las disposiciones de sus Convenios Colectivos. En este caso en particular dichos empleados se atenderán al Artículo 17, bajo el cual se negoció lo atinente al Bono de Navidad. De ahí que entonces, y de forma supletoria, si el Patrono no efectúa el pago entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre, esta ley le obliga a pagar una suma igual a la mitad del bono por concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses posteriores a lo establecido en ley. Si el Patrono tardase más de seis (6) meses en efectuar este pago, éste vendrá obligado a pagar una cantidad igual a la totalidad del bono por concepto de compensación adicional por su incumplimiento. En este caso, el pago del Bono de Navidad del 2018 de los Querellantes, el cual fue negociado y acordado mediante Convenio Colectivo, no fue debidamente pagado dentro del término dispuesto por ley. En consecuencia, la solicitud de la Unión, amparada ésta en los preceptos de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como *Ley del Bono de*

⁹ Véase revisión número 9003 de 18 de septiembre de 2017, Departamento de Estado.

Navidad en la Empresa Privada,¹⁰ sobre una suma igual, procede. Las partes no pueden pactar en contra de las disposiciones de ley; ni el árbitro puede fallar en forma que la haga inoperante pues los laudos no pueden violar la política pública. JRT v. NY&SS 69 DPR 7872 (1949). Cualquier convenio en contrario entre el patrono y sus empleados queda suplantado por el estatuto. Encarnación v. Jordán 78 DPR 505 (1955). Tenemos entonces que, la antedicha Ley, supra, provee un beneficio superior al Convenio Colectivo al permitir, inter alia, la penalidad que aquí concierne y dirimimos. La prueba sometida demostró que la Unión tuvo que acudir al procedimiento negociado por las partes en el Convenio Colectivo para que finalmente se vindiquen los derechos de los Querellantes plasmados éstos y acordados mediante Convenio Colectivo al efecto. No hay duda de que, incoada la querella, nace la obligación patronal para reconocer la existencia de una deuda que al día de la vista de arbitraje no había sido satisfecha.

Finalmente, en cuanto a una suma igual, cuando se habla de salarios, el Tribunal ha expresado, en numerosas ocasiones, que procede la penalidad que contempla la ley, luego que el trabajador acude al foro sustitutivo del judicial a reivindicar sus derechos como sucedió en este caso. No hay duda de que los Querellantes tuvieron que acudir al

¹⁰ Reglamento Núm. 9003 de 18 de septiembre de 2017, Reglamento para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como *Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*.

Artículo 2. Término para el pago; penalidad (29 L.P.R.A. 502).

El pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año.

Si el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite indicada, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una cantidad igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, el patrono vendrá obligado a pagar una suma igual a dicho bono, como compensación adicional.

foro sustitutivo del judicial para que se vindicaran sus derechos mediante el proceso de arbitraje.¹¹ En el caso de autos, se acudió al procedimiento de Quejas y Agravios que establece el Convenio Colectivo que gobierna las relaciones obrero patronales entre las partes. Un empleado que tramita su causa de acción a través del procedimiento de arbitraje no puede tener menos derechos que si lo hiciera iniciando un proceso judicial. A modo de ejemplo, en el caso Beauchamp v. Dorado Beach Hotel, 98 DPR 633 (1970), que trataba de una reclamación de salario de acuerdo a un convenio colectivo, el Tribunal determinó que correspondía el pago adicional igual a la suma adeudada en concepto de salarios, como conclusión necesaria al laudo del árbitro, por ordenarlo así la Ley de Horas y Salarios, 29 LPRA sec. 282, que encarna la política pública del País sobre esta materia y por considerarse esa ley como parte del contrato de trabajo. Igual determinación se llegó en J.R.T. v. Caribbean Towers, Inc., 102 DPR 774 (1974), donde se le concedió doble penalidad, intereses al tipo legal, pago de costas y honorarios de abogado a los reclamantes por tratarse de un laudo basado en una querrela de compensación por tiempo doble de trabajo realizado durante ciertos días feriados.

Por último, en cuanto a los honorarios de abogado el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., 97 JTS 104, y el de Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc., 2002 JTS 62, determinó que en las reclamaciones laborales los honorarios de abogado deben ser de un veinticinco por

¹¹ Colón Molinary v. AAA, 103 DPR 143,159, 160 (1974).

ciento (25%) de la indemnización base.¹² El más alto tribunal sostiene que con esto se vindican los derechos del trabajador a la vez que se compensa justamente a los abogados que invierten su trabajo y esfuerzo en este tipo de reclamación. En estos casos el tribunal sostiene que en ausencia de una disposición legal que cuantifique numéricamente y razonablemente los honorarios de abogado en las reclamaciones presentadas a la luz de la legislación laboral, se dispuso que la cuantía que le corresponde al abogado demandante es equivalente al 25% de la indemnización básica que se determine. Además, el Artículo 13 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. & 282, dispone que, en reclamaciones al amparo de la ley, el patrono vendrá obligado al pago de los costos, gastos y honorarios de abogado del procedimiento.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba, emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Determinamos que procede la reclamación instada por la Unión General de Trabajadores a tenor con la legislación vigente, la jurisprudencia interpretativa de la misma y el Convenio Colectivo, se **ORDENA** lo siguiente:

1. El pago de la diferencia del Bono de Navidad de 2018 provisto por la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para aquellos empleados perteneciente a la Unidad Apropriada que suscribieron el

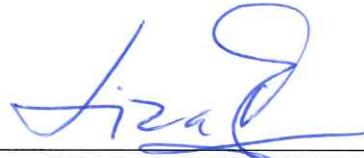
¹² Véase: Artículos 1 y 2 de la Ley 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada por la Ley Núm. 90 de 3 de junio de 1980, 32 L.P.R.A. § § 3114 y 3115.

improcedente Acuerdo de Transacción. Los que no lo suscribieron, tienen derecho a recibir la totalidad del mismo, según corresponda.

2. El pago de una suma igual como penalidad establecida en la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada.
3. El pago de Honorarios de Abogado equivalente, y a razón del veinticinco (25%) del total de los salarios dejados de percibir por los Querellantes perteneciente a la Unidad Apropiaada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de octubre de 2021.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 20 de octubre de 2021 y remitida

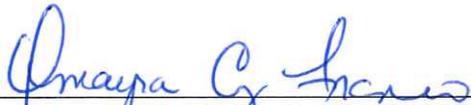
copia por correo ordinario a las siguientes personas:

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN
PO BOX 1098
LAS PIEDRAS PR 00771

LCDO JOSÉ A. MORALES BOSCIO
HIMA SAN PABLO CAGUAS
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726

SR GERSON GUZMÁN, PRESIDENTE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR ERIC PÉREZ BAYRÓN
VICEPRESIDENTE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE FAJARDO
404 GENERAL VALERO
FAJARDO PR 00730



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

