

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

TELEMUNDO DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIÓN DE PERIODISTAS Y ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS
(UPAGRA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-3226

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚM.: A-09-2085

INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

ÁRBITRO:

BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 23 de noviembre de 2010, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 25 de marzo de 2011, luego de concedida prórroga solicitada por las partes para radicar sus respectivos memorandos de derecho.

Por **Telemundo de Puerto Rico**, comparecieron el Lcdo. Ricardo Pizarro, Asesor Legal y Portavoz; y el Lcdo. Angel Omy Rey, Director de Recursos Humanos.

Por la **Unión de Periodistas y Artes Gráficas y Ramas Anexas**, comparecieron el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Laboral y Portavoz, el Sr. Néstor Soto López, Presidente; el Sr. José Pérez, Delegado General; y el Sr. Luis Guardiola, querellante.

A las partes de referencia, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas posiciones.

CONTROVERSIA

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por la Árbitra debido a que el Patrono no quiso someterse a la jurisdicción del foro y expresó lo siguiente:

Patrono:

“La Honorable Árbitro no tiene jurisdicción para atender la reclamación de epígrafe, toda vez que: (1) la misma surge a raíz de un contrato privado entre el empleado y la Compañía; (2) los beneficios y remedios reclamados no surgen del Convenio Colectivo; (3) y el contrato privado establece una cláusula de arbitraje ante otro foro que no es el Negociado de Conciliación y Arbitraje.”

Por otro lado, la Unión sometió la siguiente sumisión:

“Que la Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el convenio colectivo al dejar de pagarle al Sr. Luis Guardiola unas bonificaciones a las que tenía derecho. De haber violado el convenio colectivo, que la Honorable ordene a la Compañía que cese y desista de la conducta de no pagarle dichas bonificaciones al señor Guardiola y ordene el pago inmediato de todas las bonificaciones impagadas, así como cualquier otro remedio que en derecho proceda, incluyendo el pago de honorarios de abogado.”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, redactamos el siguiente proyecto de sumisión que se ajusta a la controversia¹:

1. Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantivamente.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone: “En la eventualidad 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 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”.

2. De tener la Árbítra jurisdicción; determinar si el Sr. Luis Guardiola tiene o no derecho a la bonificación anual del 10% de su salario una vez expirado el término del contrato de exclusividad.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo
2. Exhibit Núm 2 conjunto - Copia de la Querella

Exhibits de la Unión:

1. Exhibit Núm. 1 - Convenio Colectivo
2. Exhibit Núm. 2 - Carta con fecha de 7 de febrero de 2000, dirigida al Sr. Luis Guardiola del Sr. Orlando Rodríguez.
3. Exhibit Núm. 3 - Letter of Agreement - Wapa TV
4. Exhibit Núm. 4 - Comprobante de Retención 1999
5. Exhibit Núm.5 - Sumas ejemplificadas
6. Exhibit Núm. 6 - March 16, 2004 - Letter Agreement

CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO I

UNIDAD Y RECONOCIMIENTO

Sección 1: La Compañía reconoce a la Unión como representante exclusiva de los miembros de la Unidad Apropiada que se compone de dos (2) grupos de clasificaciones: (Ay B):

Grupo A....

Grupo B: Lo constituyen las siguientes clasificaciones: actores, actrices; locutores de televisión de estudio; maestros de

ceremonia; animadores; narradores, artistas de variedades y apuntadores.

ARTÍCULO XVII - DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 15 - La Compañía podrá negociar individualmente con empleados de la Unidad Apropiaada, contratos de exclusividad, siempre que la Unión le dé el aval al borrador de contrato que se ofrecerá al empleado. Entendiéndose, que en ningún caso dicho aval u objeción no demorará más de cinco (5) días laborables, dicho período podrá ser extendido por mutuo acuerdo.

...

Sección 22 - Durante la vigencia de este convenio, se mantendrán los salarios acordados, no habrá rebaja de salarios, compensaciones y bonos, según se dispone específicamente en este convenio.

Sección 23 - Este Convenio Colectivo incluye el acuerdo completo entre las partes y no podrá ser modificado, ampliado o enmendado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes. Lo no cubierto por este Convenio Colectivo podrá ser cubierto y negociado al expirar el mismo. Toda estipulación y acuerdo, escrito o verbal que modifique, interprete, amplíe, enmiende este Convenio Colectivo será nulo y no podrá hacerse cumplir en forma alguna, a menos que sea por escrito y esté firmado por el Vice-Presidente de Recursos Humanos, al delegado general y un oficial autorizado de la Unión y se haga formar parte de este Convenio Colectivo. No habrá acuerdo o estipulación alguna fuera de este Convenio Colectivo. (Subrayado nuestro)

ARTÍCULO XXI - EXCLUSIVIDAD

Sección 1- Se dispone que cuando la Compañía desee la exclusividad de alguno de los empleados comprendidos en el Grupo B del Artículo I (Unidad y Reconocimiento) habrá que hacerlo mediante un contrato de exclusividad a negociarse, conforme a lo estipulado en este Convenio, con el empleado y la Unión.

...

ARTÍCULO XLX

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- Las partes contratantes seguirán el siguiente procedimiento para resolver las querellas, disputas, quejas o agravios relacionados con la interpretación de este Convenio que surgieron entre ambas: (Subrayado nuestro)

Primer Paso: El empleado querellante presentará su caso directamente, o a través del delegado de su departamento al supervisor inmediato dentro de los diez (10) días laborables después de haber ocurrido el acto o acción que dio lugar a la queja o reclamación. El supervisor tendrá dos (2) días laborables para resolver el caso, debiendo notificar su decisión por escrito inmediatamente al delegado o querellante.

Segundo Paso: Si la solución en el Primer Paso no fuera satisfactoria para el querellante o el delegado, el delegado podrá no más tarde de tres (3) días laborables notificarle la decisión en el Primer Paso, presentar el caso por escrito al Jefe de departamento quien tendrá hasta dos (2) días laborables para resolver el asunto que se le ha sometido, debiendo notificar su decisión por escrito inmediatamente al delegado o al querellante.

Tercer Paso: De no haber una solución satisfactoria para las partes en el Segundo Paso, el delegado general o su designado, podrá, no más tarde de cinco (5) días laborables de dada la decisión en el Segundo Paso, someter el caso por escrito al Departamento de Recursos Humanos.

El Vicepresidente de Recursos Humanos o su designado, tendrá tres (3) días laborables para reunirse con el querellante, el delegado general y un oficial autorizado de la unión. Las partes oirán y examinarán cualquier prueba testifical o documental que se someta. El Vicepresidente de Recursos Humanos o su designado tendrá, luego de haber estudiado el caso, cinco (5) días laborables para emitir su decisión en el caso debiendo notificar inmediatamente su decisión dentro del término establecido o la decisión no es satisfactoria, la Unión tendrá, a partir de la fecha que expiró el término para contestar, treinta (30) días calendario, para solicitar por escrito al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, una terna de árbitros.

...

Sección 11: Las reclamaciones de salario se procesaran bajo este artículo comenzando en el Tercer Paso y en cuanto al periodo de la reclamación y los términos prescriptivos serán los que disponen las leyes conforme a derecho y no los que dispone este Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre Telemundo de Puerto Rico y la Unión de Periodistas, Artes Gráficas, y Ramas Anexas (UPAGRA) están regidas por un Convenio Colectivo.
2. El Sr. Luis A. Guardiola Rivera ("Guardiola") querellante, se desempeña como Reportero en el Departamento de Noticias en Telemundo de Puerto Rico desde el 7 de febrero de 2000.
3. El señor Guardiola empezó a trabajar en Telemundo debido a que el beneficio económico negociado con la Compañía era mayor a lo percibido con WAPA. Firmado un contrato de exclusividad que Telemundo dejó de ser corresponsal de la cadena Univisión donde recibía un ingreso adicional.
4. El señor Guardiola pertenece a la unidad apropiada representada por UPAGRA.
5. El día 16 de marzo de 2004, Telemundo de Puerto Rico y el señor Guardiola suscribieron un Acuerdo de exclusividad que sería efectivo desde el 8 de febrero de 2003 y se extendería por un periodo de 260 semanas.
6. El acuerdo anteriormente mencionado lee como sigue:

"Dear Mr. Guardiola:

The following letter agreement and attached Standard Provisions (collectively referred to as the "Agreement" will confirm the understanding between you ("Reporter") and

Telemundo of Puerto Rico (“Company” or “WKAQ”) with respect to the terms and conditions of your exclusivity and shall supersede all prior oral or written understandings and agreements between Company and Reporter, related to your exclusivity with the Company. The parties agree as follows:

1. Term

The term of this agreement shall commence on February 8, 2003 and shall continue subject to suspension, extension or termination as hereinafter provided, for a period of two hundred and sixty (260) consecutive weeks thereafter. This Agreement shall automatically terminate at the end of the term without notice, unless the parties agree otherwise.

2. Initial Agreement

Reporter shall serve as a staff news reporter, commentator, correspondent, analyst, writer or announcer, for programs and related specials, including but not limited to special news presentations to be hosted by you, (collectively, the “Programs”) telecast by or for WKAQ, or as on-air talent in such other professional capacities as shall be designated by WKAQ. All this assignments have to be in compliance with the UPAGRA contract.

3. Employment

Reporter consistent with the UPAGRA contract, shall devote his full business time and attention to the performance services to the company hereunder to the best of his ability as and when the company shall require (including domestic and international travel on Company business) and subject to the company’s direction, control, rules and regulations, in a competent and professional manner. Reporter acknowledges that as a representative of the Company, he shall be required to maintain his professional appearance in a manner that reflects favorably upon the company, as determined by the company.

4. Special Appearances

Without limiting Reporter’s other duties hereunder, Reporter shall, at the Company’s request, appear and present commentary or otherwise represent the Company (a) before meetings and promotional events promoted by or participated

in by the Company or any of its owned and operated or affiliated facilities or sponsors or the Programs and (b) at a reasonable number of public affairs events held within the service areas of any such broadcasting facilities, provided that Reporter is reimbursed for all his reasonable pre-approved actual out of pocket expenses relating to such appearances, upon submission of appropriate expense documentation. Such appearances shall not be disparaging to the Reporter and UPAGRA.

5. Compensation

(a) In full payment for the exclusive services and/or materials to be furnished by Reporter, and in consideration of the rights granted by Reporter to Company and the faithful performance of Reporter's obligations hereunder, Company agrees to pay Reporter and Reporter agrees to accept guaranteed minimum compensation as follows. Compensation includes base salary and fees for special news program:

<u>Period of Term</u>	<u>Annual (Weekly) Compensation</u>
02/08/03 – 02/06/04	\$100,000.00 (\$1,923.08)
02/07/04 – 02/04/05	\$105,000.00 (\$2,019.23)
02/05/05 – 02/03/06	\$110,000.00 (2,115.39)
02/04/06 – 02/02/07	\$125,000.00 (\$2,403.85)
02/03/07 – 02/01/08	\$135,000.00 (\$2,596.16)

(b) For certain payroll and GE benefits purpose, the weekly compensation set forth in paragraph 5(a) above will result in the following annual compensation being reflected in some calculations and/or reports:

<u>Period of Term</u>	<u>Annual (Weekly) Compensation</u>
02/08/03 – 02/06/04	\$100,321.00
02/07/04 – 02/04/05	\$105,337.00
02/05/05 – 02/03/06	\$110,353.00
02/04/06 – 02/02/07	\$125,401.00
02/03/07 – 02/01/08	\$135,433.00

(b) For certain and GE benefits purposes, the weekly compensation set forth in paragraph 5(a) above will result in the following annual compensation being reflected in some calculations and/or reports:

The salary amounts set forth in this Paragraph 5 are comprised of the sum of the following (i) the minimum weekly salary rates set forth in the current applicable WKAQ-UPAGRA contract ("UPAGRA Contract"); and (ii) a prepaid and guaranteed amount of supplemental compensation (e.g., fees) under the UPAGRA Contract as represented by the difference between the salary rates herein and the union scales rates. To the extent the salary amounts hereunder exceed the applicable union scale rates for Reporter, Reporter acknowledges and agrees that such excess amounts shall operate and serve as a credit toward those fees or other monies owed to the full extent permitted by the UPAGRA contract or practices hereunder.

(c) In addition to the compensation in paragraphs (a) and (b) above, Company will pay Reporter an annual supplementary fee for special projects in the amount of Twenty-five Thousand Five Hundred Dollars (\$25,500.00), less deduction required by law, to be paid on a weekly basis.

(d) In addition to the compensation in paragraphs (a), (b) and (c) above, Company shall pay to Reporter annual bonuses equal to ten percent (10%) of Reporter base salary, as follows; (i) Twelve Thousand Five Hundred Fifty Dollars (12, 550.00), less deductions required by law, to be paid in February 2006;(iv) Fifteen Thousand Fifty Dollars (\$15,050.00), less deductions required by law, to be paid in February 2007; and (v) Sixteen Thousand Fifty Dollars (\$16,050.00), less deductions required by law, to be paid in February 2008.

(e) Reporter is allowed a monthly clothing allowance of Seven Hundred Dollars (\$700.00) in wardrobe which will be acquired by the Company through trade out. Such allowance can be accrued up to six (6) months. Any excess over six (6) months will be lost by the Reporter.

6. Company Policies and benefits

(a) Reporter exclusivity shall be subject to Company policies, as may be revised, amended or supplemented at the discretion of Company.

(b) Reporter should be eligible to all benefits in accordance to the UPAGRA contract.

7. Termination for Cause for this agreement

In the event at any time (a) Reporter willfully or continually fails to perform substantially all his duties to the Company; in a manner that is satisfactory to the Company; (b) Reporter fails to comply with otherwise violates, the reasonable policies and procedures of the company; (c) Reporter willfully engages in misconduct in the performance of his duties to the Company; (d) Reporter is negligent in her/her performance of his duties to the Company; (e) Reporter is arrested or convicted in connection with the commission of a felony or of a crime involving moral turpitude; (f) Reporter breaches any term representation of this Agreement; (g) Reporter acts in a manner detrimental to; or which brings into disrepute, the Company or any of its programs or exhibitions; or (h) Reporter is on-air talent and he fails to comply with Company's standards for appearance and propriety, the Company shall, in addition to any other right at law or in equity, have the right to terminate this Agreement forthwith for "Cause". In the event of Reporter's death or inability to perform his services hereunder during the Term, the Company shall have the right to terminate this Agreement forthwith, to the extent allowed by law.

9. Covenant Not to Compete Non-solicitation

(a) Non-compete: For a period of three (3) months immediately following the later of (a) the expiration of the Term of this Agreement, (b) the cessation of Reporter's employment with the Company because Reporter was terminated for cause or resigned, or (c) the date of entry by a court of competent jurisdiction of a final judgment enforcing this Paragraph 9 (the "Restricted Period" Reporter shall not, directly or indirectly, appear in television programs or advertisements broadcast in the Puerto Rico DMA of perform on air-air services of any kind for any entity engaged in the business of televising or producing programs or advertisements for television, sound radio, or new media in or for the Puerto Rico DMA that are similar to the Program.

(b) Non solicitation of Company Employees: Reporter agrees that the Company has invested substantial time and effort in assembling its present staff of personnel. Accordingly, Reporter agrees that the remedy at law for any breach or

threatened breach of the foregoing provisions will be inadequate and that the company, in addition to any remedy at law shall be entitled to seek appropriate injunctive relief (without the posting of any bond or security) in case of any such breach or threatened breach.

- (c) In the event that Reporter leaves the employ of the Company, Reporter hereby consents to the notification of Reporter's new employer of Reporter's continuing obligation under this Agreement.

10. Arbitration

In the event there is any dispute arising out of or related to Reporter's obligation under this Agreement (including termination of such exclusivity), which the parties are unable to resolve through direct discussion or mediation, regardless of the kind or type of dispute, Reporter and the Company hereby agree to submit all such".

Disputes exclusively to final and binding arbitration pursuant to the provisions of the Federal Arbitration Act, or any successor or replacement statute, upon a request submitted in writing to the other party within one year of the date when the dispute first arose, or within one year of the termination of Reporter's employment by the Company, whichever occurs first; *provided, however*, that if any such dispute is covered by a limitations period in court providing for a longer time to file a claim, such limitations period will govern. Notice to Reporter will be provided at his/her last known address, and notice to the Company will be provided to the Company's Legal Department. Any such arbitration will be (a) held within a fifty (50) mile radius of the Reporter's place of employment with the Company, (b) administered by the American Arbitration Association (the "AAA") under its then prevailing National Rules for the Resolution of Employment Disputes and (c) decided by one (1) arbitrator appointed in accordance with such Rules. The fees of such arbitrator and the cost related to the arbitration hearing will be paid by the Company. The AAA maintains a web side (<http://www.adr.org>) that contains a copy of its National Rules for the Resolution of Employment Disputes. The parties may conduct reasonable discovery, including depositions, before the arbitration hearing. Each party will pay the expenses of its attorneys, except that the arbitrator will, as

provided by law, be entitled to award the costs of arbitration, attorney's and expert's fees, as well as costs, to the party that the arbitrator determines to be the prevailing party in any such arbitration. The arbitrator will be empowered to award either party any remedy at law or in equity otherwise available had the claim been litigated in court. Judgement upon the award rendered by the arbitrator as provided herein will be final and binding upon all parties and may be entered by any court having jurisdiction thereof. Failure to timely request arbitration as provided herein will constitute a waiver of all rights to raise any claims in any forum arising out of any dispute that was subject to arbitration under this Agreement. The limitations period set forth in this Section will not be subject to tolling, equitable or otherwise.

Nothing in this Agreement will be construed as precluding (a) either party from filing criminal charges, as applicable, or (b) the Employee from filing a charge with the Equal Employment Opportunity Commission ("EEOC"), the National Labor Relations Board ("NLRB"), the Workers Compensation Appeals Board or other federal, state or local agencies, seeking administrative assistance in resolving claims. However, any claim arising out of or related to this Agreement that cannot be resolved administratively through such an agency will be subject to Arbitration. Notwithstanding anything to the contrary contained herein, request for injunctive relief by either party will NOT be submitted to arbitration, and the parties hereby stipulate to stay any related arbitration proceeding under this agreement until any such requests for injunctive relief are resolved. This Section will survive the expiration or termination of this Agreement and/or the cessation of Employee's employment by the Company, however the same will occur.

At no time in this arbitration process, the Arbitrator will be required to interpret any provision of the UPAGRA contract.

11. General

This Agreement constitutes the entire agreement between the parties with respect to the subject matter hereof, all prior understandings being merged herein. In the event of any inconsistency between this letter agreement and the Standard Provisions, this letter agreement shall prevail. All questions with respect to this Agreement shall be determined in

accordance with the internal laws of the Commonwealth of Puerto Rico. The Agreement may not be changed, modified, renewed, extended or discharged or discharged except as specifically provided herein or by an agreement in writing signed by the parties hereto.

12. Spanish Language Certification

Por medio de mi firma abajo, afirmo que un traductor, de idioma inglés al español, me fue hecho disponible para leer, entender y explicar los términos de este contrato en su totalidad. También me fue dada la oportunidad de causar que todas y cada una de las provisiones de este contrato fueran traducidas al español para mi revisión, aprobación y entendimiento antes de firmar este contrato. Reconozco que entiendo el significado de este contrato en su totalidad y las obligaciones de ambas partes que abajo el mismo conllevan.

13. The UPAGRA Contract

Nothing in this Agreement shall be in violation or contradiction with the UPAGRA contract, nor will cause for Reporter to loss or waive any right there under. Because nothing in this Agreement, including the arbitration process mentioned in paragraph ten (10), will have any effect on the UPAGRA contract, the parties understand that UPAGRA will have no obligation under this Agreement.”

7. Antes de la fecha de expiración sobre el acuerdo de exclusividad, el Señor Guardiola fue citado a una reunión en la oficina de Hillary Hatler, Presidenta de Telemundo; el Lcdo. Omy Rey, Director de Recursos Humanos; y el Sr. Juan Miguel Muñiz, Director de Noticias. En dicha reunión, le notificaron al querellante la intención de no seguir pagándole una (1) de las tres (3) partidas de su salario; la bonificación anual que el reportero había estado recibiendo durante ocho (8) años.
8. Al tiempo de haberse realizado la reunión, el Lcdo. Omy Rey procedió a notificarle oficialmente al Sr. Luis Guardiola que no le pagarían más la bonificación del 10%.

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono levantó un planteamiento sobre la arbitrabilidad sustantiva de la querella. Este argumentó, que la Árbitra no tiene jurisdicción para resolver la presente controversia debido a que la querella surge de un contrato privado de exclusividad entre Telemundo de Puerto Rico, Inc. y el Sr. Luis Guardiola. Que dicho contrato tiene una cláusula de arbitraje en la cual especifica que cualquier controversia que surja del contrato será llevado arbitraje privado. Luego, de haber hecho el planteamiento de la no jurisdicción el Patrono se levantó y se retiró de los procedimientos, renunciando a su derecho de presentar prueba y rebatir la prueba presentada por la Unión. El 25 de marzo de 2011, el Patrono radicó su memorando de derecho el cual fue aceptado por la Árbitra dándole la oportunidad de rebatir la posición de la Unión.

También, arguyó que la sección 16 del convenio colectivo expresamente reconoce la facultad de Telemundo de negociar individualmente con empleados de la unidad apropiada, según dispuesto en el Artículo XXI del Convenio Colectivo. Que de conformidad con la autoridad reservada por el Patrono para así hacerlo, según reconocido en las citadas disposiciones del referido Convenio Colectivo, el día 16 de marzo de 2004, el Sr. Luis Guardiola y Telemundo de Puerto Rico, Inc., suscribieron un contrato de exclusividad. En el mismo UPAGRA no figura como firmante.

Por otro lado, es la posición de la UPAGRA que en el presente caso, no existe disposición alguna en el Convenio Colectivo firmado entre las partes que autorice a la Honorable Árbitro adjudicar la arbitrabilidad sustantiva de las querellas que se le presenten en atención al procedimiento de quejas y agravios que establece el mismo. De

igual forma, no existe sumisión de jurisdicción acordada para determinar si la querrella es arbitrable sustantivamente. Señala la Unión, que si el Patrono entendía que la presente controversia no era arbitrable sustantivamente, venía obligado a tramitar su defensa mediante un procedimiento judicial.

Sobre el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva levantado por el Patrono, tenemos que decir que la clave para determinar si una querrella es o no arbitrable es el lenguaje utilizado en la cláusula que define una definición de querrella o controversia en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Las cláusulas típicas de arbitraje autorizan o permiten la jurisdicción al Árbitro en mayor o menor alcance para decidir los diferentes asuntos sobre la interpretación y la aplicación del Convenio Colectivo.

Hay “cláusulas amplias” que incluye todo aquel asunto contenido dentro del convenio colectivo y las “cláusulas de exclusión o exclusatorias.

Sobre el particular citamos al Árbitro Joseph Brainschain quien explica lo siguiente:

“Some collective bargaining agreements specify what may be arbitrated. More often, they specified a limited number of specific types of matters that may not be arbitrated such as incentive rates or the ability of specific employees for instance because management took the position, when it negotiated the contract, that these were matters within is absolute discretion, and the union so agreed.

Usually, however, there are no specific subjects stated in the agreement to be arbitrable o nonarbitrable. Instead, the agreement may contain either:

- (1) A broad, general clause stating that any dispute or difference between the parties may be arbitrated;
- (2) A narrower, more restrictive clause stating that “only matters arising under this agreement may be arbitrated”
- (3) An even more restrictive clause stating that only matters of construction or interpretation of this agreement may be arbitrated”

La Sección 1, Artículo XLI del Procedimiento de Quejas y Agravios Dispone:

Las partes contratantes seguirán el siguiente procedimiento **para resolver las querellas, disputas, quejas o agravios relacionados a la interpretación de este convenio que surgieron entre ambas....**

Como es de notar, la controversia está definida dentro de la categoría (2) anteriormente descrita que limita las controversias a resolver a aquellas que surjan del convenio colectivo entre las partes. Por surgir, una controversia relacionada a la sección 15 del Artículo XVII y formar parte del Convenio Colectivo, dicha controversia está enmarcada dentro de la definición de querella, disputas, quejas o agravios relacionados a la interpretación del convenio.

Por lo cual, el lenguaje del Procedimiento de Quejas y Agravios provee que esta Ábitra tenga jurisdicción para intervenir y adjudicar toda controversia relacionada a la Sección 15 del Artículo XVII.

También, estamos de acuerdo con lo expresado por la Unión en su escrito en cuanto a la arbitrabilidad de la querella que lee como sigue:

“... no podemos olvidar que existe una presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje: [W]here the contract contains an arbitration clause, there is presumption of arbitrability in the sense that “{a{n order to arbitrate the particular grievance should not be denied unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible of an interpretation that covers the asserted dispute. Doubts should be resolved in favor of coverage”. AT&T Technologies v. Communications Workers, 475 U.S. 643 (1986), pág. 650.”

Por último, debemos hacer el señalamiento que en relación al contrato de exclusividad surge dentro del contexto del convenio colectivo negociado por las partes. UPAGRA no ha renunciado a sus derechos de representación como tampoco hay

estipulación acordada que excluya del procedimiento de Quejas y Agravios cualquier controversia que surja del contrato de exclusividad; por lo cual, el procedimiento de arbitraje que prevalece es el acordado por las partes.

Conforme a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente; la Árbítro tiene jurisdicción para resolver el caso en sus méritos conforme Artículo XLX, Sección 1.

MÉRITOS - CASO NÚM. A-09-2085

En la presente controversia nos corresponde determinar si el Patrono violó o no el Artículo XXII, supra, del Convenio Colectivo al dejar de pagarle al Sr. Luis Guardiola unas bonificaciones negociadas mediante contrato de exclusividad.

Es la posición de la Unión, que la Compañía violó el Convenio Colectivo al reducir el salario del querellante eliminando unilateralmente el pago de la partida correspondiente a la bonificación anual de diez por ciento (10%). Esta acción, de parte del patrono en abierta violación a la letra clara del Convenio Colectivo que prohíbe expresamente rebajas en salarios.

Sostiene, que al Señor Guardiola le adeudan las bonificaciones anuales de los años 2008, 2009 y 2010 equivalentes a (\$16, 050.00) por año, más la penalidad que dispone por ley.

Debido a la naturaleza de la reclamación del Sr. Luis A. Guardiola es imperativo transcribir su declaración quien detalla de la manera que se ha visto afectado su salario; la misma lee como sigue:

Guardiola declaró sobre su historial de trabajo en los medios de comunicación. En particular, comentó que para el año 1990 comenzó a trabajar en WAPA TV, canal 4, como reportero de noticias generales y reportero investigativo. Que trabajó para WAPA TV por espacio de diez (10) años hasta que en febrero de 2000, comenzó a trabajar para WKAQ TV, canal 2 o Telemundo. En donde labora actualmente.

Guardiola expresó que mientras estuvo trabajando en WAPA TV también rindió servicios profesionales como reportero para la cadena UNIVISIÓN de Estados Unidos en Puerto Rico, por alrededor de nueve (9) años. Explicó que UNIVISIÓN era una cadena de televisión ubicada en Estados Unidos que para ese entonces no tenía presencia como compañía de televisión en Puerto Rico, ni en otros países, sino corresponsales en diferentes lugares. Que fue su jefe en WAPA TV, el Sr. Enrique Cruz, quien lo reclutó para que preparara semanalmente un reportaje sobre temas de interés para UNIVISIÓN dirigido al público hispano de Estados Unidos. El referido trabajo lo realizaba como parte de sus funciones en WAPA TV - durante su horario de trabajo para WAPA TV - pero, posteriormente, comenzó a hacer el trabajo fuera de sus horas de trabajo para WAPA TV, razón por la cual comenzó a percibir una remuneración adicional por los mencionados reportajes. **(Exhibit 4 de la Unión)**

Guardiola declaró que, aunque fueron varias las razones para irse de WAPA TV a Telemundo, la razón fundamental fue la oferta económica que le hiciera Telemundo, **(Exhibit 2 de la Unión)**, ya que dicha oferta representaba a mediano y a largo plazo un beneficio económico mayor que lo que percibía en WAPA TV **(Exhibit 3 de la Unión)**. Expresó, además, que negoció la oferta de Telemundo con el Director de Noticias en ese momento, el Sr. José Rubén Román ("Román").

En relación a su primer contrato con Telemundo (**Exhibit 2 de la Unión**) declaró que la compensación económica que disponía este contrato en particular para el primer año era de \$75,000.00 como salario base e incluía una compensación adicional de \$20,000.00 anual pagadera semanalmente y una bonificación de diez por ciento (10%) de la suma de las anteriores dos partidas como una bonificación anual por desempeño o “performance”. Que la compensación pactada para el primer año en atención a estos tres (3) renglones era de \$104,500.00 (**Exhibit 2 de la Unión**). Que fue esta compensación, para el primer año, la que usó como comparación al momento de decidir si se quedaba en WAPA TV o se iba a Telemundo. (**Exhibit 5 de la Unión**)

Guardiola comparó – para propósitos del análisis de porqué fue que se cambió de canal – el contrato de WAPA TV que entró en vigor el 15 de noviembre de 1996 y finalizó para la misma fecha en el año 1999. Sostuvo que ese fue el primer y último contrato que tuvo con WAPA TV, y que para el último año, el tercer año, su salario era de \$60,000.00. (**Exhibit 3 de la Unión**) No obstante, declaró que – a través de WAPA TV – se desempeña como corresponsal de UNIVISIÓN, y que por tal motivo recibía una compensación de salario adicional. Que en el año contributivo 1999 devengó un salario de \$31,600.00 con UNIVISIÓN. (**Exhibit 4 de la Unión**) Guardiola manifestó que tenía la expectativa de continuar trabajando para UNIVISIÓN después del año 1999, si no hubiese sido por su cambio a Telemundo.

En atención a lo anterior, Guardiola declaró que en WAPA TV devengó un total de \$91,600.00 para el año 1999, su último año en el canal 4. Expresó que el referido total surge de la suma de su salario base en WAPA TV - \$60,000.00 (**Exhibit 3 de la Unión**) más aquella compensación referente a su actuación como corresponsal de UNIVISIÓN -

\$31,600.00. **(Exhibit 4 de la Unión)** Además, expresó que si se hubiese dejado llevar por la cantidad que establece como salario base el contrato con Telemundo para el año 2000 - \$75,000.00 **(Exhibit 2 de la Unión)** no hubiese hecho sentido su traslado, pues si comparaba sus ingresos en WAPA TV vis a vis el que le ofrecía Telemundo, habría una diferencia de \$16,600.00 a favor de permanecer en WAPA TV.

Sobre las razones para cambiarse de canal a pesar de que el salario base de Telemundo era menor, Guardiola declaró que el salario de Telemundo era realmente \$104,500.00 por que incluía una compensación que se pagaba semanalmente como se pagaba el salario base y la bonificación con Telemundo, ya que eso fue lo que se discutió en todo momento, y la representación que le hizo.

Sobre el salario acordado con Telemundo, Guardiola declaró que durante las negociaciones con Román se habló de las cantidades que Telemundo estaba dispuesto a ofrecerle para que él se fuera a trabajar a Telemundo. Que llegaron a hablar de diferentes números, pues Román le hizo una oferta inicial, y él le curso una contraoferta, y así se mantuvieron por varias semanas hasta llegar a la cantidad acordada. Guardiola declaró que en todo momento de lo que se hablaba era de una sola cantidad que se pagaría anualmente.

Que en aquel entonces, Román le informó que, para evitar el pago de sobretiempo excesivo, la empresa tenía la costumbre - porque lo habían hecho con otros empleados en el pasado - de dividir esa compensación en tres partidas. De esta forma, una cantidad iba al salario base, la otra se pagaba semanalmente como una especie de bono o de compensación fija y la bonificación a fin de año que era una bonificación alegadamente de "performance" o desempeño. Que a pesar del desglose de su salario en tres partidas - una

de las cuales se denominaba “anual performance bonus” – Román le informó que no iba a mediar ningún tipo de evaluación, ni ningún tipo de criterio que no fuera que se había decidido así por las partes. Ello, debido a que el propósito de la división era disfrazar la compensación total en tres (3) partidas de modo que no todo fuera el salario base, porque si no, el “overtime” se les iba a elevar demasiado. O sea, que aunque el acuerdo era por una cantidad anual, la misma se dividió en tres (3) partidas para beneficio de Telemundo, toda vez que, evitaba en caso de pago por sobretiempo tener que pagar dinero adicional por prácticamente una tercera parte de salario. Así, en caso de incurrir en sobre tiempo, la Compañía le iba a pagar menos.

Guardiola declaró que su segundo y último contrato con Telemundo (**Exhibit 6 de la Unión**) fue objeto del mismo acuerdo. Señaló, que el segundo contrato se trabajó directamente con la Oficina de Recursos Humanos, que dirigía en ese momento el Sr. Joe Navarro (“Navarro”), y se discutió también con Román, quien continuaba como Director de Noticias en ese momento. Expresó, que entraron en una serie de conversaciones, y ocurrió como ocurre en el primer contrato, que discutieron una compensación total a ser dividida en tres (3) partidas. Aunque la bonificación se quedó en un diez por ciento (10%), las otras dos (2) partidas de su salario: el salario base, y la bonificación especial por proyectos especiales, si aumentaron.

Guardiola declaró que, en atención al Convenio Colectivo vigente (**Exhibit 1 de la Unión**), tan pronto llegó a un acuerdo económico satisfactorio para su segundo contrato con Telemundo (**Exhibit 6 de la Unión**), le indicó Navarro que le iba a entregar el borrador de contrato a la UPAGRA para su revisión y endoso, tal y como requiere el Convenio Colectivo. Señaló, que le expresó su obligación en que el acuerdo de

exclusividad no entrara en contravención alguna con el Convenio Colectivo. Le manifestó que luego de que la UPAGRA lo aprobara, él firmaría el acuerdo, pero que antes de eso no lo podía firmar.

A estos efectos, Guardiola expresó que le entregó el borrador de contrato a la Unión a través del Sr. Ángel Báez, quien era el Secretario Ejecutivo de la UPAGRA. Señaló que la Unión mantuvo el borrador por unos cuantos días, lo revisó y le dio su aprobación. No obstante, indicó que la Unión hizo unas observaciones con relación al procedimiento de arbitraje. En este sentido, Guardiola expresó que se le hicieron unas modificaciones al acuerdo de exclusividad para dejar bien claro cuál era el procedimiento a seguir en caso de surgir una disputa a raíz del mismo. Sobre las modificaciones, Guardiola declaró que se discutió la última cláusula del Acuerdo de Exclusividad, la cláusula número 13. **(Exhibit 6 de la Unión)**

Guardiola declaró que poco antes de la fecha de expiración de su segundo y último contrato con Telemundo **(Exhibit 6 de la Unión)**, antes de febrero de 2008, fue citado a una reunión por la Presidenta de Telemundo, la Sra. Hatler, en la que estuvo presente el Sr. Omy Rey, Director de Recursos Humanos para entonces, y el Sr. Juan Miguel Muñiz, Director de Noticias para entonces. Señaló, que en esa reunión ellos le indicaron que entendían que una vez se expirara el contrato ellos no venían obligados a continuar pagándole el bono de fin de año que él había estado percibiendo por los pasados ocho (8) años. No obstante, Guardiola expresó que le hizo una relación de hechos explicándoles cómo era que se había originado esta división de las compensaciones, toda vez que el Sr. Juan Miguel Muñiz, la Sra. Hatler y el Sr. Omy Rey no formaban parte de Telemundo cuando ocurrieron las conversaciones conducentes a la fijación de su salario.

Guardiola declaró que les hizo una relación de hechos y les explicó cómo fue que surgió todo, pero que aún así, ellos le indicaron que, de todas maneras, no procedía el pago de ese bono en lo sucesivo una vez venciera el contrato. No obstante, Guardiola declaró que, al final de la reunión, el Sr. Omy Rey le dijo que si lograba que la Unión y sus compañeros reporteros aceptaran una propuesta que había hecho ya la empresa, y se había discutido en otra reunión, para que los reporteros no cobrarán “overtime” y renunciaran al derecho que tenían al pago por horas extras de trabajo; entonces, se podía trabajar lo del bono, que ellos le habían informado que había que eliminar. En otras palabras, la amenaza de reducirle su salario iba dirigida a presionar a que los reporteros aceptaran un cambio a todas luces favorables para Telemundo, en cuanto al pago de horas extras.

Guardiola declaró que rechazó la oferta, y les indicó que eso no estaba en su poder. Que esa era una decisión que los compañeros tenían que tomar en conjunto, y que era una determinación que había que consultarla con la Unión y su Secretario Ejecutivo. Acto seguido, Guardiola expresó que se despidieron de la reunión sin más.

Guardiola declaró que, posteriormente, a finales del año 2008, cuando pidió que se le pagara la bonificación de fin de año, fue que el Sr. Omy Rey le notificó oficialmente que ya no se le iba seguir pagando parte de su salario. No obstante, Guardiola expresó que la Compañía le indicó que le continuaría pagando las otras dos (2) partidas de su salario: el salario base y la bonificación por programas especiales. En este sentido, Guardiola declaró que se le dejó pagar aquella porción de su salario que se había identificado para beneficio de la Compañía como una bonificación anual de diez por ciento (10%). Que la última bonificación que le pagaron fue de \$16,050.00, pero que en el 2008 y 2009 no se la pagaron.

Guardiola detalló, cónsono con lo anterior, su reclamación es de \$16,050.00 para cada año transcurrido desde el 2008 al presente. Manifestó que tales cantidades son parte de su salario, y por lo tanto, parte de los términos y condiciones de su empleo, toda vez que – desde el principio – cuando él comenzó la relación de trabajo con Telemundo, esa cantidad fue parte de la compensación total que el negocio con la Compañía, la cual lo movió a cambiar de empleo. Que desde el principio se estableció una sola cantidad, y que Telemundo le propuso dividirla y él accedió, con el único propósito de evitar que la paga por horas extras aumentara drásticamente.

Además, Guardiola declaró que aún si se tratara de una bonificación bonafide, Telemundo violó la Sección 22 del Artículo 17 del Convenio Colectivo (**Exhibit 1 de la Unión**) al eliminar o rehusar pagar la bonificación de fin de año, pues se trataba de una rebaja de salarios o bonificación, lo que el convenio expresamente prohíbe.

Finalmente, Guardiola declaró que el interés de Telemundo por conseguir que tanto él como lo demás reporteros de la Compañía renunciaran al pago de horas extras fue tal que, en un momento dado, los llegaron a amenazar con reducir sus salarios a los mínimos que dispone el Convenio Colectivo en el inciso (H) del Artículo L. (**Exhibit 1 de la Unión**) En este sentido, Guardiola declaró que se le amenazó con reducirle su salario base a una compensación semanal de \$575.00 si no aceptaba renunciar el derecho que tenía de cobrar por horas extras trabajadas. Que a pesar de ello, no cedió a las amenazas de la Compañía.

Por otro lado, es la posición del Patrono que: “La Sección 16 expresamente reconoce la facultad de Telemundo de negociar individualmente con empleados de la unidad apropiada, según dispuesto en Artículo XXI del Convenio. De conformidad con el

Patrono de así hacerlo, según reconocido en las citadas disposiciones del referida convenio colectivo, el día 16 de marzo de 2004, el Sr. Luis Guardiola y Telemundo, Inc. suscribieron un contrato de exclusividad.”

También, indicó que la reclamación del Señor Guardiola comprende aquellas bonificaciones anuales establecidas en la sección 5(d) del contrato de exclusividad suscrito con Telemundo, las cuales eran y fueron calculadas en consideración a un diez por ciento (10%) de la compensación anual establecida en las secciones 5(a) y 5(b) del Contrato de Exclusividad.

Sostuvo, que el contrato suscrito entre el querellante y Telemundo comenzó el día 8 de febrero de 2003 y se extendió por un período de doscientas sesenta (260) semanas consecutivas, venciendo por tanto el día 26 de enero de 2008.

Tenemos ante nuestra consideración, un reclamo de salarios y bonificación que surgió mediante un contrato de exclusividad, que por virtud de la sección 15 del Artículo XVII es una extensión de condiciones de empleo, salarios y beneficios del Convenio Colectivo entre UPAGRA y Telemundo de Puerto Rico, Inc.

Estamos de acuerdo con el planteamiento de la Unión en el sentido de que si Telemundo interesaba modificar el salario del señor Guardiola, la Compañía venía obligada a renegociar dichos términos y condiciones de su empleo y ciertamente, estaba impedida de reducir el salario de Guardiola, ya que así las partes lo acordaron expresamente el convenio colectivo.

Una vez, vencido el Acuerdo de Exclusividad, Telemundo venía obligado a continuar pagándole al Sr. Luis Guardiola la totalidad del salario pactado, la bonificación anual de diez por ciento (10%) que es una compensación que constituye un cambio

sustancial en los términos y condiciones de empleo que es materia de negociación colectiva mandatoria.

Sobre el particular, tenemos que decir que en el campo de las relaciones laborales es un principio establecido que el convenio colectivo es ley entre las partes firmantes en el mismo siempre y cuando no vaya en contra de las leyes, la moral y el orden público.² También, es doctrina reiterada que los convenios colectivos son contratos, por lo que aplican las disposiciones del Código Civil sobre la contratación.³

Por otro lado, cuando los términos de un contrato son claros y libre de toda ambigüedad el árbitro no le dará otro sentido, solamente el expresado por las partes firmantes en el mismo.

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot ‘ignore clear-cut contractual language’, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer’. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, and arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning.”⁴

Conforme a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

LAUDO

El Patrono violó la sección 22 del convenio colectivo; se ordena el pago al Sr. Luis Guardiola Rivera retroactivo de la compensación dejada de devengar hasta el presente según acordado en el contrato de exclusividad vencido.

² Ceferino Pérez y Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118

³ Luce v. J.R.T. 86 DPR 5425.

⁴ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta ed; BNA, Washington, D. C., pág. 434 et. seq.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 21 de junio de 2011.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de junio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO RICARDO PIZARRO
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

LCDO ÁNGEL OMY REY
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
TELEMUNDO DE PR, INC.
PO BOX366222
SAN JUAN PR 00936

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
SIMONET SIERRA LAW OFFICE
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO
SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SR NÉSTOR SOTO LÓPEZ
PRESIDENTE
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III