

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**CORDIAL INTERNATIONAL, INC  
(COMPAÑÍA O PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES  
GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS; LOCAL  
33225 AFILIADA A THE NEWSPAPER  
GUILD (CWA AFL-CIO-FT)  
(UPAGRA O UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-07-163  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**CASO NÚMERO: A-07-3897  
SOBRE: DESPIDO DEL  
SR. GUSTAVO ACETTA SANTIAGO**

**ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 28 de febrero de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

Por el Patrono compareció, únicamente, la Lcda. Jenyfer García Soto, Asesora Legal y Portavoz.

Por la Unión comparecieron: el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Néstor Soto, Presidente; el Sr. Ángel Báez, Secretario

Ejecutivo; el Sr. Charlie Ramis, Vicepresidente. También compareció a la vista el Sr. Gustavo Acetta Santiago, querellante y testigo.

## II. PROYECTOS DE SUMISION

No hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaría el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, cada una presentó su proyecto de sumisión, delegando así en el Árbitro el sustraer y delinear la controversia a resolver, a tenor con el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes, los hechos, el derecho aplicable y la evidencia admitida<sup>1</sup>.

Por el Patrono:

Determinar si el Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene jurisdicción para atender la querella del Sr. Acetta. A esos efectos debe determinar si:

- 1) UPAGRA es el representante exclusivo con autoridad para representar al Sr. Gustavo Acetta y/o a cualquier otro empleado de Cordial International y ha sido certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo como tal;
- 2) Si existe o no un Convenio Colectivo entre Cordial International y UPAGRA, como representante exclusivo de los empleados de Cordial.

---

<sup>1</sup> Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV(b) - Sumisión:

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 árbitro determinará el(los) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

- 3) Si la “Estipulación” entre Cordial International y UPAGRA es ilegal de acuerdo con el derecho aplicable;
- 4) Si las aportaciones de cuotas pactadas por la UPAGRA y Cordial International en la “Estipulación” constituye una práctica ilícita de trabajo.

Por la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Gustavo Acetta estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo.

De no estarlo, que el Honorable Árbitro conceda el remedio que estime apropiado, incluyendo la reposición en el empleo y que le pague todos los salarios y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que proceda.

### III. CONTROVERSIA A RESOLVER

**Determinar si la querella presentada es arbitrable o no en su modalidad susantiva. De serlo, determinar si el despido del Sr. Gustavo Acetta Santiago estuvo justificado o no. El Árbitro emitirá, conforme a los hechos, el remedio que corresponda.**

El caso quedó sometido para su adjudicación el 29 de mayo de 2007. No recibimos alegatos escritos.

### IV. TRASFONDO

Cordial International, Inc. es una compañía dedicada a trabajos de producción independiente, la cual produciría la telenovela “Dueña y Señora”, que se transmitiría localmente por Telemundo de Puerto Rico. Informada sobre el asunto, la Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas (UPAGRA)

mediante su Secretario Ejecutivo, el Sr. Ángel Báez, entabló conversaciones con el Presidente de Cordial International el Sr. Ramón Mangle. En vista de las conversaciones y negociaciones UPAGRA y Cordial Internacional suscribieron una "ESTIPULACIÓN"<sup>2</sup>. En la misma Cordial International y UPAGRA pactaron, en convenio escrito, unas quince (15) cláusulas en torno a las relaciones obreropatronales que prevalecerían durante la duración de dicho proyecto de producción. Pactaron en dicho convenio escrito, por ejemplo, asuntos relacionados con la contratación mínima de empleados por parte de Cordial, la forma de contratación y selección de personal, la afiliación o exclusión de empleados como miembros de la Unión como condición de empleo, el pago y descuentos de cuotas a la Unión; formas y días de pagos de los salarios de los empleados, el periodo de tomar alimentos, sistema de horario flexible, pago de horas extras, alimentos y transportación a empleados y pago de dietas; licencias de vacaciones y de enfermedad, pago de bono de navidad; el acceso al área de filmación a los oficiales de la Unión, discusión de querellas internamente entre las partes y un procedimiento de arbitraje acelerado. También, pactaron sobre el asunto del acuerdo total de negociación y extensión del acuerdo, y la nulidad del mismo.

Eventualmente, Cordial International despidió al Sr. Gustavo Acetta Santiago, quien era en ese momento delegado sindical de UPAGRA en dicho taller de producción. Observando lo pactado en el convenio escrito y en

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Conjunto.

desacuerdo con la acción de la Compañía de despedir al señor Acetta, UPAGRA sometió el asunto a arbitraje, radicando la correspondiente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) para cuestionar la acción de su despido por considerarlo injustificado. En vista de todo lo anterior, procedimos a concederle una audiencia de arbitraje a las partes para dirimir sus diferencias. Comparecieron Cordial International y la UPAGRA ante este Árbitro y expusieron sus respectivas contenciones. Del proyecto de sumisión escrito presentado por Cordial International en la vista se desprende su interés de que sea el Árbitro quien resuelva el asunto de la jurisdicción del NCA. Efectuada la vista de arbitraje y enterados de las controversias y posiciones de las partes, estamos en posición de resolver.

## **V. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**A.** Iniciados los procedimientos arbitrales Cordial International, Inc., mediante su representante legal y portavoz, cuestionó la facultad del Árbitro para entender en la querrela radicada por la UPAGRA. Sostuvo, en esencia, que el NCA y, por consiguiente, el Árbitro, no tenía jurisdicción para atender la querrela del señor Acetta pues no reconocía como válido el acuerdo llegado ni a la UPAGRA como el representante exclusivo (certificado) del Sr. Gustavo Acetta en el procedimiento arbitral. Planteó varios cuestionamientos los cuales entendía hacían la querrela no arbitrable. Estos cuestionamientos sobre la jurisdicción fueron: 1) Que no existía un convenio colectivo entre Cordial International Inc, y

UPAGRA, 2) Que UPAGRA no es el representante exclusivo del Sr. Gustavo Acetta ni de ninguno de los empleados de Cordial International, Inc. 3) Que la ESTIPULACIÓN a la que llegó Cordial International, Inc con UPAGRA, si es que se entiende que la misma constituye y es el Convenio Colectivo entre las partes, es ilegal ya que va en contra de las leyes de relaciones del trabajo, 4) Que las aportaciones de cuotas pactadas por Cordial International, Inc. con la UPAGRA en la ESTIPULACIÓN constituye una práctica ilícita de trabajo.

**B.** Al someterse a nuestro Foro<sup>3</sup>, Cordial señaló en su proyecto de sumisión que debemos determinar si el NCA tiene jurisdicción para atender la querrela del Sr. Gustavo Acetta Santiago. En atención a ello, entre los asuntos que nos corresponde determinar, a la luz de los hechos y contenciones del presente caso, se encuentra dilucidar si la ESTIPULACIÓN firmada por Cordial International y UPAGRA es ilegal por estar alegadamente en contra de las leyes de relaciones del trabajo, y si, en efecto, dicha ESTIPULACIÓN constituye un convenio colectivo bajo el cual la presente controversia pueda estar sujeta a arbitraje, según pactado, en sus propios términos.

---

<sup>3</sup> Cordial International, Inc. se sometió al Foro y en su proyecto de sumisión encomendó al Árbitro que resolviera el asunto de la jurisdicción. Esta no solicitó que nos abstuvieramos de dilucidar el asunto sobre la arbitrabilidad de la querrela para que fuera el Tribunal quien determinara ese asunto. Cordial, por el contrario, solicitó que resolvieramos ese asunto y se limitó a expresar que el Árbitro no podía resolver los méritos de la querrela sin antes resolver el asunto de la jurisdicción. Es decir: las partes sustituyeron al Tribunal por el Árbitro para que se determinara si las controversias planteadas eran arbitrables o no bajo los fundamentos que levantó Cordial en el caso. Conforme a lo solicitado determinamos en la vista atender y resolver, en primera instancia, el asunto de la jurisdicción, previo a resolver la querrela sobre el despido en sus méritos.

**De inmediato resolvemos que la querella radicada por la UPAGRA es arbitrable sustantivamente.**

C. Cordial esbozó al Árbitro que no reconocía como válida la “ESTIPULACIÓN” llegada con UPAGRA ni que ésta fuera el representante exclusivo certificado del Sr. Gustavo Acetta Santiago en el procedimiento arbitral porque no había una certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRTPR). Por estar relacionadas entre si discutiremos a continuación la posición de Cordial cuando sostiene que no existe un convenio colectivo entre Cordial International Inc. y UPAGRA, y que la ESTIPULACIÓN a la que llegó Cordial International, Inc. con UPAGRA, si es que se entiende que la misma constituye y es el Convenio Colectivo entre las partes, esa ESTIPULACIÓN es ilegal, ya que va en contra de las leyes de relaciones del trabajo. Veamos.

Si dirigimos nuestra atención y examinamos detenidamente el Exhibit 1 Conjunto (la ESTIPULACIÓN), documento acordado por las partes en la vista, encontramos que éstas pactaron por escrito en él una serie de condiciones, términos y beneficios laborables. Tanto Cordial Internacional como UPAGRA consintieron que esas serían todas y cada una de las condiciones que prevalecerían en su relación obreropatronal durante la duración de dicho proyecto. Entre las disposiciones de lo pactado se encuentra una cláusula que permite que las controversias surgidas entre las partes fueran resueltas mediante el procedimiento de arbitraje. Específicamente, en el Inciso número 12 del convenio escrito de arbitraje, acordaron:

“EL PRODUCTOR” permitirá acceso al área de filmación a los oficiales de “LA UNIÓN”, siempre y cuando estos no obstaculicen o interrumpan la producción, excepto en caso de emergencia. Cualquier controversia, querella o situación relacionada con todo lo aquí acordado y en cuanto a cualquier termino y condición de empleo, las partes se comprometen a discutir las mismas, en primera instancia, con los representantes debidamente autorizados o un oficial de “LA UNIÓN”. Si luego de agotado dicho procedimiento no se resuelve la controversia o querella en cuestión, las partes se acogen al procedimiento de arbitraje acelerado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

(Subrayado nuestro).

¿Es válida la estipulación suscrita por Cordial International y UPAGRA bajo los términos señalados? ¿Tiene jurisdicción el NCA para atender la querella bajo sus términos? Respondemos que sí.

De los hechos presentados ante la consideración de este Árbitro se desprende que las partes suscribieron dicha estipulación ejerciendo su derecho de libre contratación y de forma totalmente voluntaria. Contrataron que el arbitraje sería el instrumento que se utilizaría para resolver las controversias entre ellas. Ese principio de libertad de contratación es el que rige en Puerto Rico, en el que según las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden público. **(Artículo. 1207 del Código Civil de P.R., 31 L.P.R.A. sec. 3372)**. Analizado ese principio es que



sostenemos, pues, que no es contraria a las leyes de relaciones del trabajo una estipulación suscrita entre una unión y un patrono contratando entre ellos aspectos laborales como los pactados en este caso por Cordial International y UPAGRA sobre el arbitraje de sus controversias y términos y condiciones sustanciales de empleo. La libertad de contratación permite que estas obren en tal sentido<sup>4</sup>. Sobre ese particular, se ha expresado que:

Nuestro ordenamiento legal dispone que dos o más partes podrán convenir por escrito en someter a arbitraje... cualquier controversia que pudiera ser objeto de una acción existente entre ellos a la fecha del convenio de someter a arbitraje; o podrán incluir en un convenio por escrito una disposición para el arreglo mediante arbitraje de cualquier controversia que en el futuro surgiere entre ellos de dicho acuerdo o en relación con el mismo. Tal convenio será válido, exigible e irrevocable salvo por los fundamentos que existieran en derecho para la revocación de cualquier convenio. **32 L.P.R.A. sec. 3201.**

No hemos encontrado en ella ningún elemento contrario a la ley, la moral o el orden público que haga inservible dicho acuerdo laboral entre las partes comparecientes. Encontramos en ella sólo aspectos muy comunes y normales, típicos en campo de la contratación de aspectos laborales entre una unión y un patrono. Cordial Internacional adujo que la estipulación a la cual llegó con

---

<sup>4</sup> Es norma de derecho que en el ámbito de la contratación laboral lo que no está permitido es que un empleado contrate con su patrono, individual o colectivamente, condiciones de trabajo inferiores a las mínimas establecidas en la legislación protectora del trabajo. Cualquier disposición contractual con tal alcance es nula e ineficaz en derecho por ser contraria a la ley, a la moral y al orden público. Pero es válido el contrato que le reconoce al trabajador beneficios adicionales a los legislados. **Freire Ayala v. Vista Rent To Own, Inc.**, 2006 JTS 172, Vol. XXX, pág. 454.

UPAGRA es ilegal por ser contraria a las leyes de relaciones del trabajo, pero no expresó en la vista al Árbitro qué leyes del trabajo específicamente contravenían la mencionada estipulación. No hemos encontrado, repetimos, las violaciones aquí señaladas por Cordial Internacional. Por lo tanto, opinamos que una estipulación clara mediante la cual las partes acuerdan someter una controversia laboral a arbitraje y negocian términos y condiciones sustanciales de empleo, equivale a un contrato, pacto o convenio colectivo y de arbitraje totalmente válido y legal que obliga a las partes que lo suscribieron a su fiel y entero cumplimiento. Aquí claramente hubo un acuerdo laboral voluntario entre las partes, por lo que es de total aplicación el principio de **"PACT SUNT SERVANDA"** que establece que: "los pactos se cumplen y tienen fuerza de Ley entre las partes". Capó Caballero vs. Ramos, 83 DPR 650, 673 (1961). Al así hacerlo expresamos que "el éxito del acuerdo de arbitraje se debe al carácter vinculante que ejerce sobre las partes... Debe quedar claro, que en este Foro fomentamos el diálogo obreropatronal y las transacciones que surjan del mismo. Así también creemos firmemente que éstas deben realizarse dentro del contexto de la buena fe, en forma voluntaria y deben surgir claramente"<sup>5</sup>. En autos claramente se realizó un acuerdo laboral dentro del contexto de la buena fe y de forma voluntaria<sup>6</sup>. En dicho acuerdo se negociaron y firmaron los aspectos más

---

<sup>5</sup> Priority Transport y Unión de Tronquistas de PR, Local 901, Laudo A-24-98 (1999) emitido por el árbitro Ángel F. Ferrer Cruz.

<sup>6</sup> El cumplimiento de lo pactado en un contrato está estrechamente vinculado con la buena fe de los contratantes. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena

esenciales característicos de un convenio colectivo en el campo de la contratación y negociación colectiva.

D. Nos señala Cordial International que la JRTPR no ha emitido una certificación que acredite a UPAGRA como el representante exclusivo del Sr. Gustavo Acetta Santiago, a quien despidió de su empleo en Cordial. Por ello, no reconoce a UPAGRA como el representante exclusivo ni el convenio o contrato que suscribió con ésta. No obstante, sobre el alegado requerimiento de certificación de UPAGRA como representante exclusivo de los trabajadores no es necesario que exista una certificación por parte de la JRTPR que acredite a UPAGRA como tal. Ese reconocimiento y certificación ya fueron dados tácitamente por Cordial al suscribir un acuerdo escrito con UPAGRA estableciendo una relación obreopatronal. Somos de la opinión que, ante un acuerdo escrito, libre y voluntario entre una unión y un patrono, y habiendo un reconocimiento libre y voluntario del patrono a una unión, como representante de los trabajadores, impera la doctrina de la menor intervención de las agencias administrativas del Estado en asuntos de negociación colectiva. No es necesaria la intervención de la JRTPR en estos asuntos que son parte de la libertad de contratación entre (2) dos entes totalmente legales y con capacidad para contratar entre sí. No es necesaria la intervención de la JRTPR cuando ha habido un acuerdo entre las partes sobre ese asunto. Tal es el caso de autos: la UPAGRA

---

fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pueda haber creado una promesa o conducta. **Rivera Rodríguez v. Rivera Reyes**, 2006 JTS 112, Vol. XXIX, pág. 1493.

es una organización obrera reconocida y establecida en Puerto Rico dedicada a la organización y representación de los trabajadores y trabajadoras en el sector de los medios de comunicación en el País, con el propósito de mejorar sus condiciones de trabajo. Esta representa a trabajadores (as) de la prensa escrita y televisión. Entre sus talleres se encuentran los empleados del Canal 2 (Telemundo de Puerto Rico), el Canal 4 (Televisión de Puerto Rico), el Canal 11 (Univisión de Puerto Rico), el Canal 7 , la Agencia de Noticias Prensa Asociada, el periodico El Vocero de Puerto Rico, el periodico The San Juan Start y la Impresora **Acurited Printing**. Cordial, por su parte, es una empresa independiente dedicada a la producción de programas televisivos. Ambos son entes legalmente establecidos que formalizaron un contrato obreropatrol. Cordial con su comparecencia y firma de la estipulación selló el reconocimiento de UPAGRA como representante exclusivo. Máxime cuando, ante tal reconocimiento, Cordial nunca mostró ni expresó desacuerdo con la ESTIPULACIÓN firmada. Como tampoco presentó querrela ante la JRTPR cuestionando la intervención de UPAGRA como representante de los trabajadores ni presentó solicitud ante la JTRPR para que se esclareciera si existía o no en Cordial una unidad apropiada para la negociación colectiva. Dicho cuestionamiento lo levantó, ante el Árbitro, una vez UPAGRA invocó el cumplimiento del acuerdo en cuanto hacer efectivo el arbitraje de controversias negociado y pactado con Cordial en la estipulación.

Por otro lado, es innegable que Cordial en el acuerdo con UPAGRA reconoció libre y voluntariamente a ésta como la parte que representaría exclusivamente a los trabajadores de Cordial International. Basta leer los términos claros y las condiciones acordadas en la ESTIPULACIÓN para darse cuenta que Cordial suscribió la misma con el entendimiento y bajo un lenguaje en el cual se reconocía y se consentía que UPAGRA compareciera y actuara en nombre de los empleados y en su representación para todos los efectos allí negociados y acordados. Por ejemplo, en el Inciso número 3, se acordó que: “Todos los empleados contratados por “EL PRODUCTOR” en las clasificaciones dispuestas en el Anejo I, deberán estar afiliados o afiliarse a “LA UNIÓN” como condición de empleo. El empleado pagará una cuota a “LA UNIÓN” equivalente al 2.54 % de sus ingresos. Dicha cuota será retenida por “EL PRODUCTOR”. En el Inciso número 4 se pactó que: Como una excepción y para fomentar las promociones locales, “LA UNIÓN” acuerda, para efecto de esta Estipulación, que el resto del personal no incluido en el Anejo I, no estará afiliado a “LA UNIÓN”. Esto no quiere decir que “LA UNIÓN” renuncia a la representación de estos otros empleados, incluyendo el talento, en futuras producciones de “EL PRODUCTOR”.

En el Inciso 6, las partes acordaron que el periodo de tomar alimentos de todos los empleados contratados por “EL PRODUCTOR”, **que son representados por “LA UNIÓN”**, “se reduciría por la presente estipulación a media hora y que sería disfrutado por el empleado, no antes de concluida la

tercera hora, ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutivo por el empleado...". En el Inciso 7, las partes también acordaron que: "Todos los empleados se han acogido a un sistema de horario flexible, según permitido por ley. A tales efectos, los empleados deberán firmar individualmente un acuerdo flexible. Copia de dicho acuerdo deberá ser enviado a "LA UNIÓN" para su aprobación, antes de que el empleado lo firme". En el Inciso 8, se acordó que: "Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias, o cuarenta (40) horas a la semana, por los empleados, miembros de "LA UNIÓN", serán pagadas a razón de una vez y media (1 ½) a la tarifa por hora acordada". En el Inciso 13, se acordó que: "EL PRODUCTOR" le enviará a "LA UNIÓN" una lista de los empleados representados por la unión, con su clasificación de trabajo, fecha de empleo y su salario". En el Inciso 14, se estipuló por las partes que: "Las partes reconocen que no existe acuerdo adicional alguno a los aquí expresados, ni existe obligación de negociar algún otro término o condición de empleo, referente a la producción aquí en cuestión". En el Inciso 16, establecieron que: "En caso de que un tribunal, o agencia administrativa con competencia determine que este acuerdo o parte del mismo no sea válido, el resto del acuerdo continuará con toda su fuerza o vigor. Además, las partes se comprometen a reunirse dentro de los próximos tres (3) días calendario, desde la decisión del tribunal, o agencia administrativa, para negociar sobre el área en cuestión y buscarle una solución".

Como vemos desde el inicio y durante toda la ESTIPULACIÓN, hay un lenguaje directo y claro a los efectos de que UPAGRA representaba a los trabajadores de Cordial. De una parte, Cordial International consintió, reconoció y negoció con UPAGRA quien fungía como representante de los empleados sobre términos y condiciones sustanciales de empleo de estos en su relación con Cordial International. Era UPAGRA la otra parte con la que Cordial suscribió la ESTIPULACIÓN que ahora no reconoce. Determinamos, pues, que las comparecencias y representaciones, tanto de Cordial International como la de UPAGRA, deben ser consistentes de forma tal que las hagan respetables y respetadas. Creemos que de este modo contribuimos a la paz industrial pues impartiendo seriedad y obligatoriedad a lo pactado o acordado creamos una medida de certeza a las partes contratantes en que lo que contratan tendrán realmente fuerza de ley entre ellos. **Buena Vista Dairy vs. J.R.T. 94 DPR 624 (1967).**

E. Si evaluamos la trayectoria en materia del arbitraje obrero-patronal en Puerto Rico nos revela una marcada y especial deferencia hacia la contratación colectiva y el arbitraje laboral. Existe, pues, una clara política pública a favor del arbitraje como mecanismo para dilucidar las controversias obrero-patronales entre dos partes. La deferencia en este respecto se debe, entre otras cosas, a que el arbitraje, producto y resultado de la negociación colectiva, es el medio más apropiado y deseable para resolver las disputas que surgen en las relaciones obreropatrones diarias entre una unión y un patrono. Es un mecanismo rápido

y menos costoso que los procedimientos judiciales, a la vez que ofrece mayor flexibilidad a las partes a la hora de zanjar asuntos en disputa. El arbitraje contribuye a promover la paz industrial. **J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola, 124 D.P.R. 846, 849 (1989). Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118, 127 (1963).**

Esa trayectoria de deferencia a los procesos y contratación arbitrales como a la libertad de contratación entre (2) dos partes en la negociación colectiva es cónsona, tanto con leyes y relaciones del trabajo en Puerto Rico como con la política de menos intervención del ESTADO en los asuntos intrínsecos de la negociación colectiva sobre asuntos obreropatronales. Así lo ha analizado el tratadista arbitral puertorriqueño, el profesor Demetrio Fernández Quiñones, al expresar sobre la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que *“La ley local no se inmiscuye en la negociación colectiva. Por el contrario, la política pública del Estado ha sido la de que las partes logren sus acuerdos libremente, sin imposición alguna de las condiciones de trabajo por las disposiciones de la legislación social y del trabajo o por el organismo que implementa ese segmento del ordenamiento”*. **Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, FORUM, 2000, página 451.**

El Tribunal Supremo de Puerto Rico (TSPR) se expresó de igual forma en **Ceferino Perez v, Autoridad de Fuentes Fluviales**<sup>7</sup>, y argumentó su visión sobre el papel que juega el arbitraje en las relaciones obreropatronales y la negociación colectiva y su importancia en la resolución de las disputas y controversias entre las uniones y patronos. Señaló y citamos:

---

<sup>7</sup> Caso Numerado por dicho Tribunal como el 87 DPR 118.



Hay aquí envuelta una cuestión de interés público. Nos referimos a las relaciones obrero-patronales, a la negociación colectiva y a los procedimientos de arbitraje. La política pública expresada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico en nuestra Ley de Relaciones del Trabajo, 29 L.P.R.A. sec. 62, señala la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz para lograr la paz industrial. La experiencia ha demostrado que las relaciones obrero-patronales están muy ligadas a la economía de la sociedad contemporánea y al bienestar general. La negociación colectiva y los procedimientos de querrelas y arbitraje por ella establecidos revisten interés público pues son medios directos y eficaces de promover la paz y la estabilidad en la industria, y la distribución más justa de sus frutos. Está establecido sin lugar a dudas que el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de los convenios colectivos es parte integrante del proceso de negociación colectiva.

El interés estatal en promover el arbitraje como método para solucionar disputas se ve reflejado, además, en la presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las "dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura." **AT & T Technologies Inc. vs. Communications Workers of America**, 475 U.S. 643, 650 (1985). Además de esa presunción, hay un interés de promover las cláusulas de arbitraje contractuales. **AT & T, supra**, pág. 648-649. Es un corolario necesario el principio de que 'el arbitraje es una materia de contrato que cuando las partes han provisto que un tipo particular de disputa debería ser arreglada en arbitraje, en lugar de la litigación, un tribunal no vulnerará dicho acuerdo decidiendo por sí mismo dicha disputa'. **National Railroad Passenger Corporation v. Boston and Maine**

**Corporation, 850 F. 2d. 756, 759 (D.C, Cir. 1988),** citado en **World Films, Inc. vs. Paramount Pictures Corp., 90 J.T.S. 17.** Este Árbitro en el presente caso, no decidirá distinto a dicha trayectoria e interés estatal en la promoción del arbitraje como método para solucionar controversias laborales. La estipulación a la que hemos hecho referencia establece con lucidez las relaciones obreropatronales entre Cordial y UPAGRA. Y en virtud de lo estipulado por las partes en su cláusula de arbitraje, de que toda controversia suscitada entre éstas debía ser encuasada vía el procedimiento del arbitraje laboral del NCA del Departamento del Trabajo, asumimos jurisdicción de la misma para su resolución<sup>8</sup>. Habida cuenta de que existe una fuerte política pública favorable al arbitraje, a la libertad de contratación y a la negociación colectiva, y de que la cláusula general de arbitraje contenida en la ESTIPULACIÓN, acuerdo o convenio colectivo es lo significativamente amplia para cubrir la querella sobre la alegación de despido injustificado del Sr. Gustavo Acetta Santiago, resolvemos decretar la querella arbitrable. La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar y establecer el sistema arbitral para resolver sus controversias obreropatronales. Y aunque estamos conscientes que una parte no puede obligar a la otra a someter a arbitraje asuntos que no fueron pactados en ausencia de una obligación contractual, en autos extraemos el Inciso número 12 de la

---

<sup>8</sup> El Reglamento del NCA en su **ARTÍCULO II - PROPÓSITO**, inciso b, establece que: Las controversias laborales objeto de arbitraje deben surgir de convenios colectivos o acuerdos en que se autorice al Negociado a designar un árbitro o a enviar a las partes una terna de árbitros para que éstas seleccionen uno que adjudique en forma final y obligatoria la controversia...

ESTIPULACIÓN aquí firmada y cuestionada por Cordial, que sobrepone en su letra clara la intención y voluntad expresa de las partes de someter a arbitraje cualquier controversia, querella o situación relacionada con todo lo acordado y en cuanto a cualquier término y condición de empleo allí establecido. Este Árbitro no tiene facultad moral ni legal para revocar, mediante orden arbitral, lo que ha sido claramente acordado entre partes. El acuerdo llegado es producto de un proceso deliberativo y de negociación. Si así lo pactaron que así sea cumplido<sup>9</sup>.

Finalmente, sobre si las aportaciones de cuotas pactadas por la UPAGRA y Cordial International en la “Estipulación” constituyen una práctica ilícita de trabajo, señalamiento invocado por Cordial para sustentar la no arbitrabilidad de la querella, bástese señalar que, a la luz de la alegación de este caso, la misma no hace la querella no arbitrable sustantivamente. Máxime cuando el asunto alegado por UPAGRA es sobre si el despido de l Sr. Gustavo Accetta estuvo o no justificado a la luz de los hechos del caso. Resolvemos que es inmaterial si el descuento de cuotas realizado por Cordial a los trabajadores(sa) a favor de UPAGRA constituye o no una práctica ilícita de trabajo. Nuestro análisis va dirigido exclusivamente a determinar si la acción de despido tomada por Cordial fue justificada o no. La legalidad o ilegalidad de dicho descuento no es la

---

<sup>9</sup> El TSPR señaló en **Warner Lambert Co. V. Tribunal Superior, 101 DPR 378**, que: La certeza en las consecuencias legales de lo pactado constituye el fundamento racional en que se basa la garantía contra el menoscabo de las obligaciones contractuales... Las partes así lo confían. La estabilidad en las relaciones contractuales es un valor social que requiere protección en el ordenamiento jurídico.

controversia que tenemos ante nuestra consideración ni la que resolveremos y, tal y como ha sido planteado en este caso, ese asunto no es un “issue” propiamente de falta de jurisdicción.

La querrela es arbitrable.

## VI. EL HECHO DEL DESPIDO Y LAS CONTENCIONES DE LAS PARTES

Vistos los argumentos y las posiciones de las partes con respecto al planteamiento de arbitrabilidad que nos hizo Cordial International, el Árbitro que suscribe determinó que por economía procesal y conforme al Reglamento del NCA<sup>10</sup> escucharíamos todos los planteamientos, incluyendo el de los méritos del caso y que nos expresaríamos por escrito sobre ambas controversias. En concreto, resolvimos que de ser el caso no arbitrable resolveríamos el mismo sin expresarnos sobre méritos del caso. Pero de concluirse que, en efecto, era arbitrable haríamos las expresiones en el laudo escrito al resolver ambas controversias. Hemos resuelto que la querrela radicada por UPAGRA es arbitrable sustantivamente, por lo que pasaremos a dilucidar el asunto del despido en sus méritos.

Nos corresponde determinar si el despido del Sr. Gustavo Acetta Santiago, ocurrido en octubre de 2006, estuvo justificado o no conforme a los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo.

---

<sup>10</sup> El Reglamento en su **ARTÍCULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN**, inciso (d) establece que: En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. **Sin embargo, el árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad.**(Enfasis nuestro).

Tal y como desfiló en la vista, el Sr. Gustavo Acetta Santiago era empleado de Cordial International y fue despedido por ésta antes de culminar los trabajos de la producción de la Telenovela “Dueña y Señora”. Acetta Santiago, ocupaba el puesto de “gafle”, y, además, era el delegado sindical de la UPAGRA en dicho taller. Por diferencias con la Sra. Aurora Santiago, una de las productoras de Cordial International, fue despedido de su empleo. La situación que precipitó el despido del Sr. Acetta Santiago fue, que él como delegado, le solicitó a la Sra. Aurora Santiago que ordenara el almuerzo para que los empleados que laboraban en la producción pudieran almorzar a tiempo. Acetta Santiago le petición lo anterior a Santiago invocando el Inciso 9 de la ESTIPULACIÓN, la cual establecía que la Compañía le proveerá alimentos a los empleados cuando la filmación se realice fuera del estudio en Bayamón. Acetta le señaló que por la hora que era si el almuerzo no se solicitaba en ese momento el mismo no llegaría a tiempo y los empleados no almorzarían a su debido tiempo. Santiago le respondió que él no mandaba allí y que las cosas las hacía ella, que ese no era su trabajo. Ésta se quejó ante su jefe, quien a su vez le expresó a Acetta que si no dejaba de discutir le tenía que pedir que se fuera. Acetta le respondió que no le tenía que pedir que se fuera, que si él deseaba que se fuera que le diera una carta de despido. A los tres (3) días de dicho hecho al Querellante fue despedido de Cordial International.

En la vista el Árbitro estableció para el registro que la naturaleza de la querrela era una acción disciplinaria y que le correspondía el peso de la prueba al

Patrono para que probara que su acción de despido estuvo justificada. La Lcda. Jenyfer García Soto, Asesora Legal y Portavoz de Cordial, expresó que el Árbitro debía resolver primero el planteamiento de arbitralidad antes de entrar a resolver los méritos del caso. Le expresamos que ya habíamos atendido su planteamiento de arbitralidad y que conforme al Reglamento del NCA y en ejercicio de nuestras facultades arbitrales atenderíamos el caso en sus méritos.

Sobre la prueba en la vista en torno al despido del Sr. Gustavo Acetta, la Lcda. Jenyfer García Soto sostuvo que Cordial International no iba a presentar prueba sobre ese asunto porque entendía que el Árbitro no tenía jurisdicción sobre el despido cuestionado por la UPAGRA. La Unión, en cambio, presentó como testigo al querellante Gustavo Acetta Santiago. Éste testificó que su despido no fue justificado. Cordial Internacional no presentó pruebas, ni refutó la prueba presentada por la UPAGRA. Pero Cordial sí procedió a conainterrogar al Querellante.

### **OPINIÓN SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO**

Resuelto y sostenido está en la “jurisprudencia arbitral”, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir la prueba correspondiente para probar los hechos esenciales del caso <sup>11</sup>. Así lo han resuelto:

---

<sup>11</sup> Regla 10.B - Evaluación y suficiencia de la prueba 3 P.F.P., pág. 19. "La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en controversia."

Clarence Updegraff, *Arbitration of Labor Disputes*, BNA Book 1946, pág.

97:

This is so sensible and logical a principle that no one, understanding it, would disagree. They merely explained that 'the party holding the affirmative of an issue must produce sufficient evidence to prove the facts essential to his claim.

Árbitro F.M. Ingle, en *Combustion Engineering Co.*, 9 LA 1948, pág. 515.

The doctrine of burden of proof simply means that the party who asserts a claim or right against another party has the burden or responsibility of proving it.

Oven Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, Second Edition, BNA Books, pág. 252:

The general rule, followed by arbitrators in nondisciplinary proceedings, is that the grieving party, typically the union, bears the initial burden of presenting sufficient evidence to prove its contention. It is therefore usually up to the union to demonstrate that the action taken by the management is inconsistent with some limitation, contractual or otherwise, in the labor agreement.

Marvin Hill, Jr. and Anthony v. Sinicropi, **Evidence in Arbitration**, BNA Books, pág. 13.

A review of published decisions indicates that the burden of proof may depend upon the nature of the issue, the specific contract provision, or a usage established by the parties.

En esa misma dirección, refiérase a lo resuelto en Sportek, Inc., 77-1 ARB 8230 (Gibson, 1977); St. Joseph Sead Co., 29 LA 781 (Bothwell, 1957); Jones and Saughlon Steel, 29 LA 525 (Cahn, 1957); y en Borg Warner Corp., 49 LA 882 (Larkin, 1967).

Véase, además, Elkouri, "How Arbitration Works", BNA Books, Fifth Edition, (1997), pág. 453.

Inclusive nuestra más alta curia apelativa, en el caso de JRT v. Hato Rey Psychiatric, 87 J.T.S. 58 (1978), adoptó esta corriente de pensamiento mayoritario en la comunidad laboral al sostener que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Robert H. Gorske, Burden of Prof. In Grievance Arbitration, 43 Marquette Law Review, 135, 145 (1959).

...

En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la "justa causa" descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema--el despido--es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado. Hilton



International Co. v. Local 610, 119 L.R.R.M. 2011 (1985); Allis-Chalmers Mfg. Co., 29 L.A. 356 (1957); Elkouri y Elkouri, op. cit., pág. 661.

En los casos de despido, al igual que en otros casos de acciones disciplinarias, "es el patrono el que, de ordinario, está en control y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una o la otra forma". J.R.T. v. A.E.E., supra.

Dada la ausencia de prueba pertinente y relevante en este caso sobre el despido, el Patrono no probó los hechos del caso, según hemos expuesto en el cuerpo de esta Opinión. Y en vista de que las partes acordaron que la ESTIPULACIÓN comprendía única y exclusivamente el proyecto de la Telenovela "Dueña y Señora" y que la misma no era extensiva a proyecto adicional de Cordial<sup>12</sup>, emitimos, conforme a los hechos<sup>13</sup>, el siguiente:

## VII. LAUDO Y ORDEN REMEDIAL

La querrela es arbitrable sustantivamente. El despido del Sr. Gustavo Acetta Santiago no estuvo justificado. Se ordena la paga inmediata de todos los salarios, haberes y demás beneficios que dejó de devengar el Sr. Gustavo Acetta

---

<sup>12</sup> Véase Inciso número 15 de la ESTIPULACIÓN.

<sup>13</sup> La ESTUPULACIÓN o CONVENIO COLECTIVO (Exhibit 1 Conjunto) que autoriza el arbitraje de las controversias laborales entre Cordial International, Inc. y UPAGRA no impone ni dispone expresamente la obligación al Árbitro de que la decisión a la que llegue en el Laudo sea conforme a derecho. De igual forma, los proyectos de sumision, presentados por cada parte tampoco sugieren que resolvamos conforme a derecho. Por lo tanto, a tono con la facultad conferida por el Reglamento del NCA, de confecionar la controversia a resolver en el caso (al no haber acuerdo entre las partes sobre la misma) redactamos lo que sería la controversia o controversias a resolverse y no recogimos en la sumisión del caso que las decisiones o las controversias se resolverían conforme a derecho.

Santiago desde su despedido injustificado hasta la fecha que culminaron los trabajos de producción de la Telenovela "Dueña y Señora".

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 18 de junio de 2007.

---

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 18 de junio de 2007. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR. RAMÓN MANGLE  
PRESIDENTE  
CORDIAL INTERNATIONAL INC.  
PO BOX 195422  
SAN JUAN PR 00919

LCDO. MIGUEL SIMONET  
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVE. SAN PATRICIO STE. 1120  
GUAYNABO PR 00968

LCDA. JENYFER GARCÍA SOTO  
PO BOX 11750  
FERNÁNDEZ JUNCOS STA.  
SAN JUAN PR 00910-1750

---

**NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**