

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P.O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

UNIVISIÓN DE PUERTO RICO, INC
(Compañía)

Y

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

LAUDO

SOBRE: RECLAMACIÓN DEL
SR. ROBERTO ARIAS Y OTROS

CASO NÚM.: A-15-1996

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 16 de febrero de 2017, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas, en adelante la "UPAGRA" o la "Unión", compareció representada por el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal, y los Sres. José G. Ortega, presidente, y Néstor Soto, secretario ejecutivo. Los Sres. Roberto Arias y Carlos Weber, querellantes, también estuvieron presentes.

Univisión de Puerto Rico, Inc., en adelante Univisión o la "Compañía", compareció representada por el Lcdo. Alfredo Hopgood Jovet, asesor legal y portavoz, y la Sra. Jeannette Reyes, directora de recursos humanos.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 7 de agosto de 2017, cuando expiró la extensión del plazo para la presentación de los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La UPAGRA propuso la siguiente sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al no pagar a todos los empleados cesanteados en Octubre 17 de 2014 los días acumulados de Cumpleaños y Aniversario de Empleo. De haber violado el Convenio Colectivo, que el Honorable Árbitro ordene a la Compañía que le pague a los empleados así afectados todos los salarios y beneficios dejados de recibir por dicha conducta, incluyendo la penalidad dispuesta en ley, así como cualquier otro remedio que estime apropiado."

Por otro lado, Univisión propuso la siguiente sumisión:

"Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al no pagar a todos los empleados cesanteados en Octubre 17 de 2014 los días acumulados de Cumpleaños y Aniversario de Empleo. De haber violado el Convenio Colectivo, que el Honorable Árbitro ordene a la Compañía que le pague a los empleados así afectados dichos días acumulados."

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Compañía violó o no el convenio colectivo aplicable al no pagar, a los empleados dejados cesantes el 17 de octubre de 2014, los días acumulados por concepto de Día de Cumpleaños y Aniversario de Empleo. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 17 de octubre de 2014, Univisión realizó un anuncio de cancelación de programas y de la consiguiente eliminación de puestos, y dejó cesantes sesenta y seis (66) empleados miembros de la UPAGRA, entre los que se incluyó a los querellantes.

Los empleados unionados disfrutaban de tiempo libre con paga, a razón de una vez el tipo de salario correspondiente para las horas regulares, el día de su cumpleaños y el día de su aniversario de empleo. Si el empleado trabajaba en esos días, Univisión le pagaba a razón de una vez el tipo de salario correspondiente para las horas regulares, y le permitía acumular ocho (8) horas que de otro modo tendría que pagarlas.

A los empleados dejados cesantes no se le liquidó el balance de horas acumuladas por concepto de lo siguiente: Aniversario de empleo y día de cumpleaños.

^{1/} Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo."

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

UPAGRA sostiene que “[c]omo surge manifiestamente del Convenio suscrito entre las partes, el patrono tiene el deber de liquidar los beneficios a los empleados cesanteados, entre los cuales figuran los Cumpleaños y Aniversarios [de empleo]”, y que “[a]l no hacerlo, el Patrono incumplió con el Convenio, por lo cual corresponde ordenar el cumplimiento específico del Patrono...”

Por su parte, Univisión sostiene que “nada en el Convenio establecía una obligación de pagar o liquidar esos días, como tampoco lo hacía la ley”.

El Artículo 8 del convenio colectivo aplicable establece que “[a] los empleados afectados [por cesantías]... se le liquidará cualquier otro beneficio al que tengan derecho y que hayan acumulado al momento de su cesantía...”. Asimismo, el Artículo 12 establece que “serán feriados con paga para cada empleado a razón del número de horas diarias regulares de paga que labore el empleado... [el día del] Cumpleaños del empleado [y el] [d]ía de Aniversario de empleo”, y que “[t]odo empleado que trabaje en cualquier [sic] de los días feriados designados recibirá compensación a razón del doble de su tipo regular por hora...”

Queda claro que una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA § 3375, y *Trinidad vs. Chade*, 153 DPR 280 (2001).

Con relación a los criterios generales de interpretación de contratos, es preciso destacar que si los términos de un contrato son claros y no existe duda en torno a la

intención de los contratantes, hay que ceñirse al sentido literal de sus cláusulas (*Art. 1233 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3471*); que la determinación de que un contrato es claro presupone concordar la letra del contrato con la intención de las partes; que nuestro Código Civil establece que cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deben entenderse comprendidos en éste cosas distintas y casos diferentes de aquéllos que los contratantes se propusieron pactar (*Art. 1235 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3473*); que las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas con las otras, atribuyéndole a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (*Art. 1237, Código Civil*); que cuando de la lectura de las cláusulas del contrato no se pueda determinar la voluntad o la intención de los contratantes se debe recurrir a la evidencia extrínseca para juzgar la intención, lo cual significa, según el *Artículo 1234 del Código Civil*, que en esta tarea se deberá atender principalmente a los actos de los contratantes coetáneos y posteriores al contrato, es decir, que el juzgador deberá evaluar los actos anteriores u ocurridos en preparación al contrato, el uso y costumbre y las demás circunstancias que indiquen la intención contractual, y que al interpretar las ambigüedades de los contratos, el uso o la costumbre del país se podrá utilizar para suplir en éstos la omisión de cláusulas que de ordinario suelen establecerse. **Art. 1239, Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3477.**

Cabe añadir que el principio de lealtad incide sobre la interpretación de los contratos; es decir, cuando resulta necesario determinar cuál fue la real y común voluntad de los contratantes, se entiende que éstos quisieron expresarse como lo hubiera hecho una persona de buena fe. En *Ex parte Negrón Rivera y Bonilla, 120 DPR 61, 75*

(1987), nuestro Tribunal Supremo expresó, citando a Luis Díez-Picazo, en su obra *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, Madrid, Ed. Tecnos, 1979, Vol. I, Cap. XI, § 45, págs. 251-252, que “[los contratos] deben interpretarse de acuerdo con la buena fe...[que es] un [estándar] de conducta arreglada a los imperativos éticos exigibles de acuerdo con la conciencia social imperante.... Los contratos han de ser interpretados presuponiendo una lealtad y una corrección en su misma elaboración, es decir, entendiendo que las partes al redactarlos quisieron expresarse según el modo normal propio de gentes honestas y no buscando circunloquios, confusiones deliberadas u oscuridades.... El contrato debe ser interpretado de manera que el sentido que se le atribuya sea el más conforme para llegar a un desenvolvimiento leal de las relaciones contractuales y para llegar a las consecuencias contractuales exigidas conforme a las normas éticas. La buena fe impone también la aplicación de las ideas de confianza y autorresponsabilidad en la interpretación.... Las declaraciones de voluntad deben interpretarse en el sentido más conforme con la confianza que hayan podido suscitar de acuerdo con la buena fe”.

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. La buena fe es una especie de

arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre los particulares y, a la vez, vela por la armonía entre el individuo y su proceder en una sociedad ordenada y justa. El encajonamiento en el obrar conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica. *Velilla vs. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 588 (1981). El contrato es un intercambio expresado de manera imperfecta que se proyecta sobre un futuro incierto y puesto que una planificación detallada resultaría imposible de llevar a la práctica, e incluso desaconsejable, las partes contratantes confían en la buena fe del contrario para que se produzca una adecuada efectividad de aquello previamente pactado en líneas generales. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

La prueba establece que, de conformidad al convenio colectivo, y al uso y la costumbre, los empleados disfrutaban de tiempo libre con paga, a razón de una vez el tipo de salario correspondiente para las horas regulares, el día de su cumpleaños y el día de su aniversario de empleo, y que si el empleado trabajaba en esos días, que eran considerados feriados, Univisión le pagaba a razón de una vez el tipo de salario correspondiente para las horas regulares, y le permitía acumular ocho (8) horas que de otro modo hubiera tenido que pagarlas. Pretender, ahora, no pagar este tiempo porque el convenio colectivo guarda silencio acerca de dicha acumulación y el pago es irrazonable.

Efectuada la interpretación sistemática del convenio colectivo aplicable, que implicó leer los varios términos de éste conjunta y armoniosamente, y utilizar de guía

el uso o la costumbre², se determinó que la verdadera y común voluntad de las partes era permitir la acumulación del tiempo en cuestión y permitir la liquidación del mismo, de ser necesario. Para calificar una conducta en cuestión, en el caso de epígrafe, como práctica pasada se consideró lo siguiente: la claridad y consistencia en el patrón de conducta de las partes, la repetición de la actividad, la aceptabilidad de la conducta y el mutuo reconocimiento por las partes. Univisión no puede pretender terminar, unilateralmente, la práctica establecida porque la misma resulta en una condición de empleo exigible, durante la vigencia del convenio colectivo. Queda claro que cualesquiera parte puede introducir cambios a la práctica pasada, pero ello tiene que acontecer en el momento en que se negocia un nuevo convenio porque su existencia continua depende de la intención que se infiere de que permanezca vigente la condición existente ante la ausencia de objeción o reparo alguno. De esta forma no se defrauda la confianza que en la UPAGRA pudo haber creado una promesa o conducta de Univisión, y se llega a un resultado conforme a la relación contractual y que está de acuerdo con las normas éticas.

² Equivalente al concepto de práctica pasada. El Prof. Demetrio Fernández define el referido concepto como "un patrón de conducta consistentemente observado en situaciones recurrentes que crea en las partes el entendimiento de que esa es la conducta adecuada." D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 1ra ed., Legis Editores, S.A., 2000, pág. 242. Más aun, reconoce que dicha práctica puede crear una condición de empleo vinculante a pesar de no estar sostenida en el convenio colectivo. Al respecto, los tratadistas Elkouri & Elkouri han expresado lo siguiente: "Unquestionably custom and past practice constitute one of the most significant factors in labor-management arbitration. Evidence of custom and past practice may be introduced for any of the following major purposes: (1) to provide the basis of rules governing matters not included in the written contract, (2) to indicate the proper interpretation of ambiguous contract language, or (3) to support allegations that the clear language of the written contract has been amended by mutual action or agreement representing the intent of the parties to make their written language consistent with what they regularly do in practice in the administration of their labor agreement." Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Washington, D.C., BNA., 5th Ed., 1997, pág. 630.

En fin, luego de considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, y de evaluar la evidencia admitida, se emite la siguiente *DECISIÓN*:

La Compañía, al no pagar a los querellantes los días acumulados por concepto de Día de Cumpleaños y Aniversario de Empleo, abusó de sus poderes porque ignoró una práctica establecida, y/ o pretendió terminarla unilateralmente durante la vigencia del contrato aplicable; en consecuencia, se le ordena pagar a estos el tiempo en cuestión a razón de una vez el tipo de salario correspondiente para las horas regulares. Se le ordena, además, pagar una suma igual a la que se dejó de satisfacer por concepto de compensación adicional o penalidad³, así como el pago del interés legal vigente computado, sobre el monto adeudado, desde que se emita el presente laudo y hasta que se satisfaga la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de abril de 2018.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

³ La Ley de Salario Mínimo, 29 LPRA § 250 et seq, establece que los empleados tienen derecho a una penalidad igual a la suma de salario que se le dejó de satisfacer por el patrono por concepto de salarios. Establece, específicamente, que el obrero o empleado cobrará del patrono lo adeudado, que en este caso son salarios, "más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional". De este doble pago impuesto al patrono es que se deriva el lenguaje de la denominada "doble penalidad".

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 13 de abril de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

LCDO ALFREDO HOPGOOD JOVET
McCONNELL VALDÉS LLC
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

SR JOSÉ G ORTEGA
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

SRA JEANNETTE REYES
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
UNIVISIÓN DE PUERTO RICO
PO BOX 7888
GUAYNABO PR 00970-7888



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III