

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 fax 756-1115

**CORPORACIÓN DE PUERTO RICO
PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA
(Corporación)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3809

**SOBRE : RECLAMACIÓN DE
PAGO POR
DIFERENCIAL POR
FUNCIONES
ADICIONALES**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones de la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública en San Juan, Puerto Rico, el 16 de marzo de 2011. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, el 29 de abril de 2011.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **“Corporación”**: La Lcda. Graciella Malpica, portavoz y asesora legal. Por la **“Unión”**: El Sr. José Añeses, portavoz y asesor laboral y la Sra. Felicita Sánchez, delegada general.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión:

PROYECTO DE LA CORPORACIÓN

Procede determinar conforme al Convenio Colectivo, derecho aplicable y documentos estipulados si los querellantes tienen o no derecho a diferenciales por realizar funciones que estaban dentro de sus hojas de deberes y especificación de clase.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si la Corporación violó o no el Convenio Colectivo al no reconocerle a los querellantes el pago por funciones adicionales establecido en el Artículo XXIV Convenio al realizar funciones que le fueran asignadas de reportero redactor; de determinar que violó el Convenio Colectivo dispondrá el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine a la luz de la prueba presentada si los Querellantes tenían derecho al pago de un diferencial conforme los dispone el Artículo XXIV del Convenio Colectivo. De determinar que tenían derecho, el árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV: PAZ INDUSTRIAL

Sección 1: Este Convenio se celebra con el fin de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Corporación y los empleados que ésta emplea y que están representados por la Unión. Con ese propósito en mente, las

¹ **Artículo XIII- Sobre Sumisión...**

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asuntos 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.

partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio a través de los mecanismos creados en el mismo.

Sección 2: La Unión y sus miembros convienen que durante la vigencia de este Convenio, no declararán huelgas de clase alguno, ni respaldarán reducciones en el ritmo de trabajo, ni celebrarán piquetes dentro de los predios de la Corporación, ni participarán directa o indirectamente en cualquier acto que interfiera o interrumpa las operaciones de la Corporación.

Sección 3: La Corporación se compromete a no usar el recurso de cierre forzoso (lock-out) contra la Unión ni los miembros de la Unidad Apropriada.

ARTÍCULO XXIV: PAGO POR LABOR INTERINA Y DIFERENCIAL

Sección 1: Pago por labor Interina

El empleado recibirá el pago de un diferencial por labor interina:

- A. Cuando se le exima de las funciones de su puesto para sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia y que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior.
- B. Cuando se le exima de las funciones de su puesto y se le requiere cubrir funciones de un puesto vacante, que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior, durante un período que no excederá de noventa (90) días laborables, o lo que se decida por mutuo acuerdo. Lo anterior no será motivo para que la Corporación deje de cubrir el puesto vacante.

Sección 2: Pago por Funciones Adicionales

El empleado recibirá el pago de un diferencial por realizar funciones adicionales a las de su puesto:

- A. Cuando se le requiera sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia, además de desempeñar las funciones de su puesto.
- B. Cuando, además de desempeñar funciones de su puesto, se le requiera realizar funciones de un puesto vacante durante un período **no menor de quince (15) días** los

cuales no excederán de los noventa (90) días laborables o lo que se decida por acuerdo mutuo.

- C. Cuando por necesidades del servicio **se le requiere** al empleado realizar funciones no relacionadas con su plaza.
- D. Cuando se le requiere realizar tareas que conllevan la **aplicación del talento o habilidades especiales y artísticas. Se entenderá por talento y habilidades especiales como la aptitud natural, individual y particular, así como la capacidad innata que posee una persona para prestar un servicio dentro del campo de las artes, drama, música o las comunicaciones, sin necesidad de recibir entrenamiento ni preparación oficial.**

Sección 3: La compensación por la labor interina, según se establece en la Sección 1 de este Artículo, será equivalente al sueldo que el empleado devengara si fuese ascendido al puesto que ocupa interinamente, pero cuyo efecto sobre el sueldo regular del empleado nunca será menor de lo aquí establecido.

- a. **Si sustituye a un empleado en disfrute de licencia se pagará la cantidad de \$225.00 mensuales.**
- b. **Si cubre funciones de un puesto vacante se pagará \$300.00 mensuales.**

Sección 4: El pago de diferencial por concepto de realizar funciones adicionales a las de su puesto según se establece en la Sección 2 de este Artículo será equivalente a:

- a. Si las funciones corresponde a un puesto de nivel salarial inferior, se pagará la cantidad de **\$125.00 mensuales.**
- b. Si las funciones corresponde a un puesto de nivel salarial igual, se pagará una cantidad **no menor de \$150.00 mensuales.**
- c. Si las funciones corresponde a un puesto de nivel superior, se pagará el **50%** de lo que recibiría de ser ascendido a dicho puesto, el cual no será menor de **\$250.00 mensuales.**
- d. **Si el Servicio prestado es producto del talento natural o habilidad especial que posee el empleado y no corresponde a un puesto existente**

se pagará un diferencial de \$100.00 por ocasión, producción o programa, según sea el caso.

No obstante, si debido a circunstancias incidentales, de emergencia o imprevistas del servicio, el empleado no completó el mínimo de ocasiones requeridas para el pago de diferencial establecido en los incisos A, B, y C de esta Sección, se ajustará el mismo de la siguiente forma.

- a- De 1 a 5 ocasiones se pagará el 35% de la cuantía del diferencial.
- b- De 6 a 14 ocasiones se pagará el 65% de la cuantía del diferencial.
- c- De 15 o más, se pagará el 100% de la cuantía del diferencial.

Sección 5: Se dará preferencia para que el empleado que se le requiera realizar labor interina o funciones adicionales sea uno de la misma área de trabajo donde ocurre la necesidad y que su labor éste relacionado con el trabajo donde hará la sustitución: siempre y cuando éste reúna los requisitos del puesto que vaya a desempeñar. La selección de los empleados que cualifican para desempeñar dicha labor se hará a base de antigüedad tomando en cuenta la disponibilidad del empleado. De surgir otras necesidades en el futuro, la selección se hará, de ser posible, en forma rotativa de manera que otros empleados cualificados puedan tener la oportunidad de este beneficio.

Sección 6: Como norma general, mientras un empleado esté realizando labor interina o funciones adicionales de un puesto determinado no podrá realizar labor interina ni funciones adicionales de otros puestos de trabajo durante el período de la designación. **No obstante lo anterior, la Corporación podrá hacer una excepción a esta regla cuando surja una situación incidental o imprevista protegida por la Sección 12 de este Artículo.**

Sección 7: La Corporación notificará por escrito al empleado y a la Unión sobre la asignación interina o de funciones adicionales y el tiempo estimado de duración de la misma con suficiente antelación a la fecha de efectividad de la acción, excepto en situaciones de emergencia comprobada o

imprevista durante este período. El empleado podrá aceptar o declinar esta designación.

Sección 8: La compensación que se dispone en este Artículo por labor interina o por funciones adicionales se efectuará en el siguiente período de nómina después de haberse comenzado a realizar la misma.

Sección 9: Una vez el empleado deje de efectuar labor interina o funciones adicionales se le discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 10: Cuando surjan situaciones que requieran utilizar un empleado de la unidad apropiada para realizar labor interina o funciones fuera de la unidad y resulte aceptable para dicho empleado, la Corporación notificará a la Unión del acuerdo. En situaciones en que las funciones puedan resultar en conflictos con las plazas comprendidas en la Unidad Contratante, será necesario acordar tal designación con la Unión antes de la misma.

Sección 11: Aquellos empleados que hayan realizado labor interina se le convalidarán el tiempo que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos en ascenso. Se acreditará el tiempo de labor interina para efectos de período probatorio si eventualmente es seleccionado para ocupar el puesto vacante.

Aquellos empleados que no estuvieran disponibles para realizar labor interina mantendrán su derecho de antigüedad para competir para dichos puestos.

Sección 12: En ocasiones en que al momento de iniciar la grabación de un programa o una transmisión en vivo se advierte la ausencia de un empleado del equipo técnico sea éste gerencial o unionado cuya función para efectos de la grabación o transmisión en vivo sea esencial y de tal naturaleza que su ausencia tenga el efecto de retrasar la grabación o transmisión o afectar la calidad técnica de la misma, la Corporación podrá requerir a otro empleado de la unidad apropiada que realice funciones adicionales del empleado ausente. Si como consecuencia de este requerimiento el empleado realizara funciones adicionales

de un puesto no relacionado con su plaza, se le reconocerá un pago especial de cincuenta (\$50.00) dólares por cada instancia en que se le requiera prestar el servicio.

La Unión se compromete a no patrocinar el uso inapropiado de este beneficio y reconoce que la Corporación tomará las medidas correctivas necesarias con el empleado que demuestre un patrón de ausencias que dé lugar a que se tenga que pagar este diferencial.

IV. HECHOS

1. Los Sres. Abel Durant, David Reyes y la Sra. Gloria Soltero, aquí querellantes, ocupaban plazas de Persona Ancla en el Departamento de Noticias de la Corporación.
2. El 20 de marzo de 2007, los querellantes suscribieron una carta a la vice presidenta de recursos humanos de la Corporación, la cual reproducimos según fuera redactada, para informarle lo siguiente²:

20 de marzo de 2007

Jennifer Blest Quiroz
Vice Presidenta Recursos Humanos
Cprdp

David Reyes- Persona Ancla
Gloria Soltero- Persona Ancla
Abel Durant- Persona Ancla

ASUNTO: DEBERES DE LOS ANCLAS

La presente comunicación es para establecer que las funciones por las cuales fuimos contratados en la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Públicas son exclusivamente funciones en calidad de Personas Ancla y no de Reportero-Redactor como entiende el Director de Noticias, Sr. Luis Torres Negrón, quien nos ha asignado esta tarea como parte de nuestro diario vivir. Queremos destacar que cuanto fuimos contratados para realizar estas funciones siempre se nos especificó, por todos los pasados Presidentes de la Corporación, que nuestra labor en el canal es

² *Exhibit 6 Conjunto.*

representar la imagen de la Corporación y fungir como Anclas del Noticiario. Ante esto solicitamos se nos aplique el diferencial que corresponde a este caso desde que somos parte de la unidad apropiada.

Cf. Luis E. Rubio Alvarado
Sub- secretario UGT

3. El 30 de marzo de 2007, la Sra. Jennifer Blest contestó la comunicación y les informó que no procedía el pago de un diferencial. Toda vez, que las labores por las que reclamaban un diferencial se encontraban contenidas en sus hojas de deberes y la especificación de clase.³
4. Al no estar conforme con la acción tomada por la Corporación, la Unión radicó el caso de autos ante este foro, el 17 de mayo de 2007.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión argumentó, que la Corporación incurrió en una violación del Artículo XXIV, supra, al asignarle a los Querellantes labores de Reportero Redactor. Arguyó que los Querellantes (Persona Ancla) no salen a la calle a cubrir eventos noticiosos. Sostuvo que si la Corporación asignó labores que son propias de otro empleado o puesto a los Querellantes debió pagarles un diferencial conforme lo establece el Convenio Colectivo.

Del mismo modo, sostuvo que la función de los Querellantes como Persona Ancla es ser la imagen de la Corporación y fungir como ancla del noticiario.

La Corporación, por su parte, sostuvo que no incurrió en violación alguna del Convenio Colectivo al asignarle a los Querellante el cubrir eventos noticiosos fuera del canal. Argumentó, que las especificaciones de clase y las hojas de deberes de los puestos

³ *Exhibit 7 Conjunto.*

de Personas Anclas permiten que a los Querellantes se les asigne el cubrir eventos noticiosos fuera de los predios del canal.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los Querellantes del presente caso reclaman haber realizado funciones distintas a las de su puesto. En específico reclaman haber realizado labores propias de la plaza de Reportero Redactor de Noticias, en específico cada vez que les asignaban cubrir reportes noticiosos fuera del canal (en la calle). Por lo que, debieron recibir el pago de un diferencial por haber realizado funciones adicionales a las de sus puestos.

Al analizar la prueba estipulada y el Convenio Colectivo concluimos que no procede el pago de un diferencial conforme a lo acordado en el Artículo XXIV, supra.⁴ Alcanzamos dicha conclusión dado que el Convenio es claro cuando establece que el empleado recibirá un diferencial cuando sustituya a otro empleado que se encuentre en disfrute de una licencia y ostente un grado salarial más alto; lo cual no es el caso.⁵ De la misma manera, las partes acordaron en dicho Artículo que el empleado que se le requiera realizar funciones de otro puesto vacante en adición a las suyas será merecedor de un diferencial; lo cual tampoco es el caso.

Del mismo modo, nos reafirmamos en nuestra conclusión al examinar las hojas de deberes del puesto de Persona Ancla de Noticias,⁶ las cuales claramente, establecen

⁴ Cabe señalar que de la prueba surge que la Corporación levantó en el primer paso del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje una defensa de índole procesal. No obstante, la misma no fue incluida en su proyecto de sumisión o planteada durante la vista del caso de autos. Por lo cual, no estamos en posición de resolver la misma.

⁵ Exhibit 10 Conjunto.

⁶ Exhibits 9A, 9B y 9C.

que los Anclas tienen como parte de sus funciones esenciales el cubrir reportajes y eventos noticiosos dentro y fuera del canal.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos, conforme a la prueba presentada, que los Querellantes no tenían derecho al pago de un diferencial conforme lo dispone el XXIV del Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de junio de 2011.

BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de junio de 2011 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR FRANCISCO ASTONDOA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
CORP DE PR PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

LCD GRACIELA MALPICA RIVERA
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ PATRONO
AVENIDA PINO H-23 VILLA TURABO
CAGUAS PR 00725

**SR AGUSTÍN SANTOS MOLINA
DIRECTOR DIVISIÓN DE ARBITRAJE UGT
PO BOX 29247 ESTACIÓN 65 INFANTERÍA
RÍO PIEDRAS PR 00929**

**SR JOSÉ AÑESES PEÑA
ASESOR-PORTAVOZ LABORAL UGT
PO BOX 29247
RÍO PIEDRAS PR 00929**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**