

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**TELEMUNDO DE PR
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES
GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS,
UPAGRA
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-965

SOBRE: INT. CONVENIO

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia estaba señalada para el 19 de junio de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La compañía estuvo representada por el Lcdo. Ricardo Pizarro y la Unión por el Lcdo. Miguel Simonet. En ese día las partes sometieron una estipulación de hechos y solicitaron un término para la radicación de alegatos escritos. Luego de varias prorrogas el caso quedó finalmente sometido el 3 de diciembre de 2009, último día para la radicación de los alegatos escritos.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹El proyecto de sumisión del Patrono es el siguiente:

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedio”.

“Que el Honorable Arbitro determine si procede la reclamación de las Sra. Zoraida N. Torres conforme al Convenio Colectivo y el derecho aplicable”.

Por su parte el proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si la Compañía violó el Convenio Colectivo al no aplicarle a la paga de la Sra. Zoraida N. Torres los aumentos de salario que dispone el mismo.

Del Honorable Arbitro determinar que la Compañía violó el Convenio Colectivo, se ordene a esta a cesar y desistir de dicha actuación y se le paguen a la Sra. Torres todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que proceda”.

Entendemos que el asunto a resolver esta contenido el proyecto de la Unión por lo que lo acogemos como la controversia a ser resuelta por este Arbitro.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO III **ASCENSOS Y PLAZAS VACANTES**

Sec. 1 - Al hacer promociones o transferencias a posiciones vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada, la Compañía entrevistará, considerará y le dará oportunidad de ocuparlas a los empleados incluidos en la Unidad Apropiada siempre y cuando dichos empleados hayan solicitado por escrito y estén cualificados para realizar as labores de dicha nueva posición o vacante. Uno de los criterios a utilizarse por la Compañía para cualificar los empleados será el historial disciplinario, siempre y cuando los criterios que se utilicen sean justos y razonables.

Sec. 9 - Cuando ocurra una vacante, y dicha posición fue la última posición regular ocupada por cualquier empleado que haya sido cesanteado,

dicha vacante no tendrá que ser publicada, ya que dicho empleado tendrá el derecho preferencial a dicha posición. Si no hay tal empleado en la lista de reemplazo o no reclama su posición, entonces dicha vacante será publicada.

ARTÍCULO XX

Sec. 1 - Se considerarán temporeros los empleados (excluyendo los comprendidos en el Grupo B del Artículo I) que se contraten por la Compañía para realizar una labor especial o de emergencia cuya duración de empleo no exceda de tres (3) meses, o para sustituir empleados regulares en disfrute de vacaciones, o ausentes por enfermedad o por cualquier otra licencia autorizada por ley. El delegado general y el delegado del departamento serán notificados inmediatamente sean contratados en su empleo con copia del contrato temporero.

Sec. 2 - Los empleados temporeros no formarán parte de la Unidad Apropiada y no estarán, por tanto, cubiertos por este Convenio, excepto se disponga lo contrario por ley y/o el Convenio.

Sec. 3 - Se considerarán asimismo, empleados temporeros aquellos que se contraten para cubrir a empleados regulares durante el tiempo que éstos disfruten de una licencia con fines de estudios, licencia por maternidad, licencia por servicio militar u otras licencias concedidas a empleados de la Unidad Apropiada.

Sec. 4 - Los empleos temporeros y los de jornada parcial regular, les serán ofrecidos a empleados en la lista de reemplazo, siempre y cuando cualifiquen, si

no se cubren las vacantes con los empleados actuales según se dispone en el Artículo III (Ascensos y Plazas Vacantes). Si no hay empleados disponibles en la lista de reemplazo o si no pueden realizar el trabajo, la Compañía podrá emplear personal de afuera. Los empleados que estén en lista de reemplazo permanecerán en dicha lista si rehúsan trabajar en una posición temporera o de jornada parcial regular.

....

....

Sec. 7 - La Compañía le dará prioridad a los empleados temporeros, siempre y cuando cualifiquen, antes de emplear personal de fuera a ocupar cualquier posición regular dentro de la Unidad Apropriada.

Sec. 8 - Los empleados temporeros que su trabajo exceda de tres (3) meses o más consecutivos, la Compañía le dará los beneficios de los Artículos XIV (Días Feriados), XXXI (Licencia por Enfermedad) y LIII (Vacaciones).

Sec. 9 - Los empleados temporeros que su trabajo exceda de nueve (9) meses o más consecutivo, la Compañía le dará los beneficios que recibe un empleado regular.

Sec. 10 - Un empleado temporero a quien se le venza el contrato y sea nuevamente contratado para otra asignación temporera, su término de trabajo para efecto del presente artículo comenzará a contar por entero de nuevo. Disponiéndose que el empleado temporero no disfrutará de ningún beneficio durante su subsiguiente asignación temporera hasta tanto no acumule

nuevamente los meses de trabajo correspondientes, excepto se disponga lo contrario en este Convenio.

ARTÍCULO XL

PROTECCION CONTRA CESANTIAS Y NUEVA TECNOLOGIA

Sec. 4 - La Compañía podrá reducir personal y horas de trabajo por razones de economía, por razones de introducir nueva tecnología o cualquier otra razón, siempre y cuando las razones sean justificadas y razonables; en cuyo case se efectuará la cesantía o reducción de horas de trabajo por antigüedad invertida en la clasificación de trabajo por departamento afectado en el siguiente orden:

- a. Empleados Temporeros
- b. Empleados Probatorios
- c. Empleados regulares a jornada parcial en el departamento afectado
- d. Empleados regulares a jornada completa en el departamento afectado

Sec. 14 - Un empleado que haya optado por irse a la lista de reemplazo quedará colocado en dicha lista por un periodo de treinta (30) meses y recibirá paga por cesantía según dispuesto en el Artículo VII (Compensación por Despido o Cesantía) en adición de cualquier otro beneficio que tenga acumulado. En caso de que la Compañía opte por llenar una plaza vacante o de nueva creación, la Compañía publicará en los tablonés de anuncios. Si ninguno de los empleados que están trabajando la solicita o no cualifica, se le ofrecerá la plaza al empleado de mayor antigüedad entre los cualificados en la lista de reemplazo. Esa

sección no aplicará en caso de una vacante preferencial, según la misma se define en el Artículo III (Ascensos y Plaza Vacantes).

Sec. 15 -Al ser reemplorado es preferencialmente conforme lo dispuesto en este Artículo conforme lo dispuesto en este Artículo, el empleado tendrá derecho al salario que dicho empleado devengaba al momento de haber sido cesanteado más cualquier aumento que haya ocurrido durante su permanencia en la lista de reemplero. Si el reemplero no el preferencial, el empleado recibirá el salario correspondiente a la plaza que va a ocupar.

ARTICULO XLV

SALARIOS

Los empleados de la Unidad Apropiaada recibirán durante la vigencia de este Convenio los siguientes aumentos de salario semanal:

Primer Año	Segundo Año	Tercer Año
\$38.00	\$41.00	\$41.00

ESTIPULACIONES DE HECHOS

Las partes estipularon los siguientes hechos:

1. La Sra. Zoraida Nelly Torres comenzó a trabajar en Telemando de Puerto Rico el 22 de abril de 2003, en la Clasificación de Reportera.
2. Para octubre de 2006, la Compañía notificó varias cesantías efectivas al 1 de diciembre de 2006. Entre las personas cesanteadas se encontraba la Sra. Torres.

3. Según dispone el Convenio Colectivo la Sra. Torres pasó a formar parte de la lista de reemplazo, hasta el 3 de junio de 2009, fecha en que culminó el periodo de 30 meses de duración de dicha lista.
4. Durante los años 2007, 2008 y hasta 3 de junio de 2009, la Sra. Torres fue llamada preferencialmente para trabajar en la Clasificación de Reportera. Por dicho trabajo la compensación por hora fue de \$21.92, que era su salario al momento de la cesantía.
5. A enero de 2007 entraba en efecto un aumento de salario de \$41.00 semanal, que equivale a \$1.025 por horas. La Compañía no aplicó dicho aumento a las horas trabajadas durante el periodo trabajado por las Sra. Torres durante el 2007, 2008 y hasta el 3 de junio de 2009.

Los personnel action forms no le fueron entregados al Delegado General o Delegado de Departamento pero si le fueron enviados a la Unión.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

La querellante, Sra. Zoraida Nelly Torres fue cesantada efectivo el 1 de diciembre de 2006. Al ser cesantada se activo el derecho dispuesto en el Convenio Colectivo de ser incluida en una lista de reemplazo tal como dispone el Artículo XL, Sección 14. En esta se dispone que un empleado que haya optado por irse a una lista de reemplazo sería colocado en esta por un periodo de treinta (30) meses por lo que formó parte de dicha lista hasta el 3 de junio de 2009. Durante el periodo en que estuvo en esa lista se le llamó a trabajar y se le

contrató para cubrir licencias de vacaciones, licencias por enfermedad y ausencias por parte de otros reporteros. Dichos periodos de contrato nunca fueron mas de tres meses y fueron por periodos laborables bien cortos. Durante dichos contratos de empleo se le pagó a razón de \$21.92 por hora. Estos contratos fueron alrededor de treinta y cuatro desde octubre de 2007 hasta julio de 2009. Cada vez que se vencía un contrato y era llamada nuevamente se le hacía otro contrato de trabajo.

De este cuadro fáctico debemos determinar si la Querellante tenía derecho a que se le pagara el aumento de salario semanal dispuesto en el Convenio Colectivo. De un análisis de la prueba documental y de los hechos de este caso entendemos que no procede dicho reclamo. En primer lugar, si bien es cierto que la empleada estaba en la lista de reemplazo dicho derecho, también es cierto que el Artículo XX - Empleados Temporeros, Sección 4 dispone que los empleos temporeros y los de jornada parcial regular les serán ofrecidos a empleados en la lista de reemplazo siempre y cuando cualifiquen. Concluimos que esto fue lo ocurrido en el caso de referencia. Por otro lado, en la Sección 2 del mismo Artículo se dispone que los empleados temporeros no formarán parte de la unidad apropiada y no estarán cubiertos por el convenio colectivo., excepto se disponga lo contrario en la ley y el convenio. De la única manera que un empleado temporero puede disfrutar de los beneficios de un empleado regular es que su trabajo temporero exceda un periodo de nueve meses consecutivos. Este no es el caso. Por otro lado, el Artículo XL, Protección contra cesantías y nueva

tecnología dispone además del derecho a estar en la lista de reemplazo el derecho de que en caso de que la Compañía opte por llenar una plaza vacante o de nueva creación la Compañía la publicará en los tableros de anuncios. Si ninguno de los empleados que están trabajando la solicita o no cualifica entonces se le ofrecerá la plaza al de mayor antigüedad en la lista de reemplazo. Por otro lado, el convenio colectivo dispone que esta sección no aplicará en caso de una vacante preferencial tal como se define en el Artículo III. En cuanto al salario a devengar dispone este artículo que tendrá derecho al salario que dicho empleado devengaba al momento de haber sido cesanteado más cualquier otro aumento que haya ocurrido durante su permanencia en la lista de reemplazo.

Como vemos este no es el caso de la querellante. Aquí no se trata de una plaza vacante o de nueva creación que la Compañía pretenda cubrir de forma regular, sino periodos cortos de empleo cubriendo licencias por enfermedad, vacaciones o ausencias de otros reporteros. Por tanto de su faz surge que eran empleos temporeros que nunca sobrepasaron los tres meses consecutivos ni mucho menos los nueve meses. Se trata de unos trabajos temporeros en donde el Patrono esta obligado a dar prioridad a los empleados que están en la lista de reemplazo y así lo hizo. Por tal razón la empresa no esta obligada por Convenio Colectivo a conceder el aumento reclamado pues no se trata de una plaza vacante o de nueva creación. El Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. &3372 dispone que: "Los contratantes pueden establecer los pactos, clausulas y condiciones que tengan por conveniente siempre que no sean

contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público". Estos acuerdos no son contrarios a la ley, a la moral ni al orden público. Fueron hechos con el pleno consentimiento y se presume con el pleno convencimiento de sus consecuencias contractuales. Por otro lado, nuestro Código Civil en su Artículo 1237 dispone que; "Las clausulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas". En conclusión el asunto traído ante nuestra consideración fue atendido por las partes durante la negociación del convenio colectivo estableciendo con claridad los derechos del empleado cesanteado y las obligaciones de la Compañía. En cuanto a la entrega de los personnel action entendemos que aun cuando la Compañía hubiese estado obligada a cumplir con dicho requisito tanto al Delegado General como al Delegado de Departamento concluimos que esta controversia es marginal al asunto principal en disputa. Que dicho incumplimiento no afecta en nada la controversia principal que nos ocupa. Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

La compañía no violó el convenio colectivo al no conceder el aumento semanal a la querellante. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 14 de abril de 2010.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 14 de abril de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO RICARDO PIZARRO GARCIA
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936

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

SR ANGEL BÁEZ
SECRETARIO EJECUTIVO
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III