

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

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

Y

UNIVISIÓN DE PUERTO RICO
(Patrono o Compañía)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-12-1390

SOBRE: RECLAMACIÓN
QUERELLA ROBERTO ARIAS

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

Para el presente caso fue necesario efectuar varias vistas de arbitraje el 14 de febrero y 24 de abril de 2014, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas** (la "Unión o "UPAGRA") comparecieron: Lcdo. Miguel Simonet Sierre, Asesor Legal y Portavoz; Sr. José Ortega, Presidente, Néstor Soto, Secretario Ejecutivo; Denis Rivera, Delegado de Noticias, José Ramos, Delegado General y Roberto Arias Hernandez, querellante y testigo.

Por el **Univisión de Puerto Rico**, el **Patrono o Compañía** comparecieron: Lcdo. Radamés (Rudy) A. Torruella, Asesor Legal, Lcdo. Francisco A. Vargas Lopez,

Asesor Legal, Edwin Rivera, Representante y Gerente de Operaciones Técnicas de Noticias y testigo, y Jeannette Reyes, Gerente de Recursos Humanos y testigo.

La **Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas** (la "Unión o "UPAGRA") presentó la reclamación de referencia a nombre de Roberto Arias ("Arias"), Reportero Ancla de Deportes, mediante la cual alegó que Univisión de Puerto Rico (el "Patrono" o la "Compañía") violó el Convenio Colectivo. Dicha violación se fundamenta en que el Patrono alegadamente no llamó a Arias para cubrir una noticia de deportes, asignando a su vez a Elwood Cruz, Reportero Ancla. El Patrono sostiene que no hubo una violación por la cobertura de dicha noticia por ocurrir fuera del horario de trabajo de Arias. Además, arguye que Cruz podía cubrir dicha noticia sin importar el horario de trabajo.

Ambas partes tuvieron la oportunidad de desfilarse a su favor. Finalizada la vista arbitral además solicitamos a los abogados de ambas partes sus posturas por escrito, quienes las presentaron el 11 de julio de 2014, así quedándose sometido. Recibimos en tiempo los memorando de derecho. Con el beneficio de ambas posturas estamos en posición de resolver.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron cuál sería la controversia específica que solucionaríamos en este caso, por lo que estas presentaron separadamente los siguientes proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión de la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al no llamar a trabajar al Sr. Roberto Arias, quien ocupa la clasificación de Reportero Ancla de Deportes para cubrir una noticia de deportes y en vez asignó la misma al Reportero Ancla Elwood Cruz.

De haber violado el convenio Colectivo, que el Honorable Árbitro ordene a la Compañía a cesar y desistir de dicha conducta, que se le pague al Sr. Arias el tiempo que hubiera cobrado, incluyendo tiempo extra, si se hubiera llamado a trabajar, así como cualquier otro remedio que entienda que proceda.

Proyecto de Sumisión del Patrono:

Determinar si Univisión violó o no el Convenio Colectivo aplicable al no pagarle tiempo extra a Roberto Arias en la fecha alegada.

Luego de analizar el Convenio Colectivo¹, las contenciones de las partes, los hechos, la prueba y el derecho aplicable resolvemos² que la controversia a dilucidar es:

Determinar si el Patrono violó el Convenio al asignar una noticia de deportes a Elwood Cruz en vez de Roberto Arias. De determinar en la afirmativa, ordenar se le pague a Arias el tiempo que hubiera trabajado de haber sido llamado a trabajar.

¹ Exhibit I Conjunto, Convenio Colectivo vigente a la fecha en que ocurrieron los hechos.

² El Reglamento Para el Orden de los Servicios del NCA – Artículo XIII (b) – Sumisión, dispone que: 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Roberto Arias Hernández trabaja para Univisión desde abril de 1992 y ostenta la clasificación ocupacional de Reportero Ancla de Deportes.
2. Entre las funciones de Arias se encuentran: recopilar toda la información pertinente al mundo deportivo e informarla dentro de los espacios noticiosos y salir a la calle a hacer entrevistas, reportajes y transmisiones en vivo relacionadas al deporte.
3. Para el 31 de agosto de 2011, el horario de trabajo de Arias era desde las 2:45 p.m. hasta las 11:30 p.m.
4. Para la misma fecha, Elwood Cruz era el Reportero Ancla del programa “Tu Mañana” y su horario de trabajo era desde las 4:30 a.m. hasta las 1:30 p.m.
5. El 31 de agosto de 2011, la Compañía realizó una entrevista en la Casa Olímpica en una actividad deportiva del Comité Olímpico de Puerto Rico, durante el horario de trabajo de Cruz.³
6. La Compañía envió a Cruz para realizar la entrevista previamente mencionada en vez de llamar a Arias.
7. La Compañía no llamó a Arias, para indagar sobre su disponibilidad para realizar las entrevistas.
8. La clasificación de Reportero Ancla es una distinta al de Reportero Ancla de Deportes y ésta se distingue de la primera porque requiere un conocimiento

³ Las partes difieren sobre los particulares de la entrevista. Arias sostuvo que la entrevista fue hecha al presidente del Comité Olímpico de aquel entonces—David Bernier—sobre un juego de baloncesto de la selección de Puerto Rico, mientras los testigos de Univisión declararon la entrevista se hizo a la madre de Javier Culson, en el mismo lugar y coetáneo con una de sus carreras. Sin embargo, entendemos que en ambos casos, se trata de una entrevista sobre o atada al tema de los deportes.

especializado sobre la materia y el Reportero Ancla de Deportes también debe mantenerse actualizado en todas las noticias de deportes.

9. Las funciones que puede realizar un empleado surgen del nombre de su clasificación.

10. De acuerdo con la Sección 2 del Artículo 1 del Convenio Colectivo, ciertas clasificaciones pueden ejercer funciones de otras, lo que se denominaba "combos." No obstante, no existía un "combo" de Reportero Ancla y Reportero Ancla de Deportes.

11. Antes de abril del 2011, no hubo una ocasión en particular en la cual un Reportero Ancla haya realizado funciones inherentes al Reportero Ancla de Deportes.

IV. CONCLUSIONES DE DERECHO

Es norma reiterada que los convenios colectivos "representan la Ley entre las partes siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público." JRT v. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581, 592 (1990). En Unión de La Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985), se puntualizó la importancia de los convenios colectivos en el campo obrero-patronal. Así pues, el Tribunal Supremo expresó:

La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobreestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y la[sic] portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de negociación sobre la fuerza de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el

convenio colectivo es un mecanismo que-en adición a ser un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 DPR 118, 122 (1963)-promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.

Id. en la pág. 352.

También es norma reiterada que los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público debido a que la Asamblea Legislativa ha considerado los mismos como instrumentos para promocionar la política pública laboral del Gobierno. Confederación de Organizadores de P.R. v. Servidores Públicos Unidos de P.R., 181 DPR 299, 322 (2011). Consecuentemente, “el convenio colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión.” San Juan Mercantile Corp. v. JRT, 104 DPR 86, 89 (1975). Por esta razón, “ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras.” Id.

Dado que los convenios colectivos son contratos, se rigen por las disposiciones del Código Civil, a no ser que la ley haya dispuesto otra cosa. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 DPR 443, 450 (2007); Luce & Co. V. JRT, 86 DPR 425, 440 (1962). Cuando “los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.” 31 LPRA § 3471. No obstante, si “las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas.” Id. “Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al

contrato.” 31 LPRA § 3472. Además, el Código Civil permite el uso y costumbre para poder dilucidar la vaguedad de un contrato. 31 LPRA § 3477.

Es harto conocido que las prácticas pasadas es uno de los principios para interpretar convenios colectivos. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works 623 (6th ed. 2003). El profesor Demetrio Fernández nos dice que una práctica pasada es aquella que, incluso en casos que no sea respaldada por lenguaje contractual, crea una condición de empleo vinculante.⁴ Una práctica pasada se puede determinar midiendo los siguientes factores: (1) la claridad y constancia en el patrón de conducta; (2) la repetición de la actividad; (3) la aceptabilidad del patrón de conducta; y (4) el mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes. Id. Dicha práctica no puede ser modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del convenio. Id.

Examinando las disposiciones aplicables del Convenio, la Sección 4 del Artículo 16 del Convenio Colectivo establece que: “[n]ingún empleado será transferido, cambiado o reasignado caprichosamente, arbitrariamente o discriminatoriamente a otra labor a la que fue contratado, entendiéndose que la transferencia, cambio o reasignación temporera no implicará reducción de sueldo ni derechos adquiridos.” Dicho texto es claro en que un empleado no podrá ser asignado a realizar funciones fuera de las suyas, mediando arbitrariedad o capricho. O sea, para efectuar el Patrono dicha asignación, tiene que tener causa para ello.

⁴ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero Patronal página 242 (2000).

Junto a dicha clausula, señalamos a la Sección 1 del Artículo 1 del Convenio Colectivo, la cual establece las distintas clasificaciones de la Unidad Apropriada. Distintas y separadas se encuentran las clasificaciones de Reportero Ancla y Reportero Ancla de Deportes. Tomando dicho texto en conjunto al anterior nos lleva a concluir que un Reportero Ancla no puede realizar funciones de un Reportero Ancla de Deportes en ausencia de una justa causa para ello. Dicha interpretación cobra mayor arraigo a luz de la Sección 2 del Artículo 1 del Convenio, la cual dispone de ciertas "combinaciones" entre clasificaciones, mediante las cuales empleados de una clasificación pueden realizar funciones de la otra. No obstante, entre las susodichas combinaciones no surge una entre los Reporteros Ancla y los Reporteros Ancla de Deportes.

Así las cosas, la interrogante ante nos es determinar si el Patrono expuso alguna razón para justificar que Cruz realizara la entrevista deportiva, en vez de Arias. Por una parte, el Gerente de Operaciones Técnicas de Noticias de Univisión, Edwin Rivera, testificó que el Patrono tiene un derecho ilimitado para asignar el personal necesario para cubrir asignaciones. Dicha postura fue rearticulada por la Gerente de Recursos Humanos del Patrono, Jeannette Reyes, al testificar que Univisión se reservó la prerrogativa gerencial de asignar personal, con el razonamiento nebuloso de "maximizar recursos." En todo caso, ésta sí sostuvo que se asignó a Cruz, por éste estar disponible.

Bien entendemos que existen situaciones donde la indisponibilidad de empleados requiere de la Compañía utilizar de otros para realizar ciertas funciones y la Compañía apuntó a ciertos eventos donde ello fue el caso. Sin embargo, no entendemos que ello sea dispositivo, pues ninguno de estos involucró a la sustitución de un Reportero Ancla de Deportes ausente por un Reportero Ancla presente. En todo caso, entendemos que para ello ocurra, tiene que existir una justificación mayor. Pues según el testimonio de Arias—el cual merece entera credibilidad—las funciones de un Reportero Ancla de Deportes no pueden ser realizadas por otra persona en general, pues dicha clasificación tiene un grado de pericia y de conocimiento, el cual no le compete a un Reportero Ancla general.

Por tanto, como parte del procedimiento para poder sustituir a Arias por un Reportero Ancla general u otro empleado, es menester señalar que—para probar la indisponibilidad de Arias, para asignar sus labores a otro empleado—era responsabilidad del Patrono cerciorarse que éste no podía realizar dichas labores. En este asunto, el Patrono no pudo probar haberlo ello. Ninguno de sus testigos pudo precisar si la Compañía hizo algún intento de conseguir a Roberto Arias para realizar la entrevista y, de haberse hecho los intentos, si Arias se negó a realizar la misma. Incluso, el testimonio de Arias, el cual merece nuestra entera credibilidad, dejó claro que el Patrono nunca lo llamó para realizar la susodicha entrevista.

Por otra parte, el Patrono tampoco demostró que Cruz podía realizar las labores particulares de un Reportero Ancla de Deportes o que éste tenía suficiente conocimiento

sobre la materia como para poder realizar la entrevista objeto de esta querrela. Ante dicha situación, entendemos que la actuación del Patrono fue arbitraria y caprichosa, toda vez que éste nunca probó que Arias se encontraba indispueto. Ello ciertamente viola el Convenio Colectivo.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La Compañía violó el Convenio Colectivo al asignar una noticia de deportes a Elwood Cruz en vez de Roberto Arias. Se ordena a la Compañía pagar al Sr. Arias el tiempo que hubiera cobrado de haber sido llamado a trabajar, incluyendo "overtime", si alguno. El pago deberá realizarse el 27 de agosto de 2018 ó antes.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 2 de agosto de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de agosto de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. MIGUEL SIMONET SIERRA
ASESOR LEGAL
MARAMAR PLAZA 101
SAN PATRICIO AVE. SUITE 1120
GUAYNABO, PUERTO RICO 00968

LCDO. RADAMES (RUDY) A. TORRUELLA
ASESOR LEGAL
McCONNELL VALDES LLC
PO BOX 364225
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-4225

JOSÉ G. ORTEGA
PRESIDENTE
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-4302

LCDO. FRANCISCO A. VARGAS LÓPEZ
ASESOR LEGAL
McCONNELL VALDES LLC
PO BOX 364225
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-4225


MAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III