

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

**WAPA TV-TELEVICENTRO
DE PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS
(UPAGRA O UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A- 16-556-A

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso identificado en epígrafe se efectuó el 14 de julio del 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas, en adelante la Unión o la UPAGRA: los licenciados Alexandra Sánchez Mitchell, y Miguel Simonet Sierra, como representantes legales; José Ortega, presidente; y Néstor Soto, secretario ejecutivo; como representantes. En representación de WAPA TV-Televisión de P.R., en adelante, el Patrono o la Compañía, comparecieron: el Lcdo. Reynaldo Quintana Latorre, asesor legal y portavoz; y Gisela González, Directora de Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 27 de diciembre del 2017, con la radicación simultánea de los alegatos escritos de las partes.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivas propuestas.¹

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al no nombrar como empleada regular a la Camarógrafa Tania Peña Dumas a pesar de haber trabajado sin contrato por más de tres (3) meses consecutivos para la Compañía.

De haber violado el Convenio Colectivo, que se ordene a la Compañía a nombrar como empleada regular a la Camarógrafa Tania Peña Dumas, que se le paguen todos los salarios y beneficios dejados de devengar e intereses, que se le reconozcan todos los derechos que tendría derecho de habersele nombrado empleada regular según dispone el Convenio, así como cualquier otro remedio que la Honorable Árbitro entienda apropiado.”

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Honorable Árbitro determine si la querrella es sustantivamente arbitrable por haber trabajado la empleada en todo momento como empleada temporera dentro de los parámetros del Convenio Colectivo.

De determinar que no es arbitrable, que desestime la Querrella. De determinar que lo es, pues, que atienda los méritos de la controversia.

En cuanto a los méritos de la controversia, determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al utilizar a la empleada como una empleada temporera o, si por el contrario, la empleada advino en una empleada regular de conformidad con los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 7 de septiembre de 2016, según enmendado- 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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 remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.”

Tomando en consideración la facultad reglamentaria concedida al árbitro, la prueba documental sometida por las partes, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, los hechos y el derecho aplicable, nos corresponde resolver lo siguiente:

Determinar si el caso es sustantivamente arbitrable o no. De no serlo, se desestimaré el mismo. De serlo, determinar si el Patrono violó los términos aplicables del Convenio Colectivo o no al no adjudicarle la plaza de camarógrafa a la querellante Tania Peña Dumas. De determinar que el Patrono violó las disposiciones del Convenio Colectivo, ordenar el remedio que corresponda. De determinar en contrario, declarar sin lugar la querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES² APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO 19

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A. La Unión y la Compañía designarán un comité de su propia selección para discutir cualquier querella(s) en el segundo paso que serán definidas como cualquier asunto que surja de la interpretación, aplicación, administración, disputa, conflicto o alegada violación a las disposiciones expresas de este convenio o con respecto a cualquier acción disciplinaria, incluyendo la suspensión o despido de uno o más empleados, o asuntos que afecten las relaciones entre los empleados y la Compañía...

PRIMER PASO...

SEGUNDO PASO...

TERCER PASO...

A. ...

B. ...

² Convenio Colectivo vigente del 7 de abril de 2011 al 23 de julio de 2015. Exhíbit I Conjunto.

C. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este convenio.

D. El árbitro deberá decidir los casos conforme la ley y/o la jurisprudencia aplicable y el convenio de tal forma que el laudo que emita el árbitro deberá ser conforme a derecho, excepto en casos que el laudo no sea conforme a derecho, el laudo será final y obligatorio para las partes.

ARTÍCULO 20
EMPLEADOS PROBATORIOS
TEMPOREROS Y REGULARES A JORNADA PARCIAL
EMPLEADOS TEMPOREROS

A. Empleados temporeros son empleados contratados por la Compañía para realizar trabajo especial, de la unidad contratante, o de emergencia o esporádico, o para sustituir un empleado en uso de licencia por período o períodos de tiempo que no excederán de tres (3) meses consecutivos o mientras dure la licencia del empleado a quien sustituye, de los dos términos el que sea mayor durante cualquier año calendario comenzando con la fecha de efectividad de este convenio. Dichos empleados temporeros no adquirirán permanencia mientras estén trabajando como tales y cesarán automáticamente al regresar al trabajo el empleado regular al cual estaban sustituyendo o la emergencia o el trabajo especial. La Unión y el Delegado General serán notificados por escrito con respecto a la naturaleza de dicho proyecto y su duración estimada. Este período podrá ser extendido por mutuo acuerdo y por escrito entre las partes.

B. Los empleados temporeros no se considerarán como parte de la unidad contratante, excepto que si la Compañía utiliza los servicios de un "temporero" en particular, por un período mayor de tres (3) meses consecutivos en cualquier año calendario, o excepto según se dispone en la sección A de este Artículo, dicho "temporero" se convertirá en un empleado regular.

C...
D...
E...
F...

PRUEBA ESTIPULADA

1. Contratos de empleo temporero entre la querellante Tania Peña Dumas y WAPA TV comenzando el 13 de diciembre del 2013, hasta el 20 de septiembre del 2015. (Exhíbits 1 al 18).
2. Talonarios de paga correspondiente a la querellante Tania Peña Dumas para el período comenzando el 4 de agosto del 2014 hasta el 13 de septiembre del 2015. (Exhíbits 19 al 76).

RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante, Tania Peña Dumas, fue contratada en calidad de empleada temporera, como camarógrafa, para sustituir a empleados que se encontraban en disfrute de alguna licencia o por ausencia de éstos, por períodos específicos.
2. A tales fines, la Compañía y la querellante firmaron distintos contratos, comenzando el 13 de diciembre del 2013 hasta septiembre 17 del 2015.³
3. La contratación era de naturaleza temporera, con fechas ciertas de comienzo y terminación.
4. La mayoría de los contratos fueron por períodos de no más de tres (3) meses para sustituir a algún empleado.
5. Hubo un contrato en particular por el período específico del 3 de diciembre del 2014 hasta septiembre del 2015, donde estuvo sustituyendo a un empleado que se encontraba en licencia por enfermedad.

³ Véanse Exhíbits 1 al 18 sometidos en Conjunto.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde en el presente caso determinar, en primer lugar, si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. Veamos.

El Patrono señala la falta de arbitrabilidad sustantiva por los propios términos del Convenio Colectivo en su **Artículo 20, Sección A**, que en lo pertinente establece: Empleados temporeros son empleados contratados por la Compañía para realizar trabajo especial, de la unidad contratante, o de emergencia o esporádico, o para sustituir un empleado en uso de licencia por período o períodos de tiempo que no excederán de tres (3) meses consecutivos o mientras dure la licencia del empleado a quien sustituye, de los dos términos el que sea mayor durante cualquier año calendario comenzando con la fecha de efectividad de este convenio; y la Sección B dispone: Los empleados temporeros no se considerarán como parte de la unidad contratante, excepto que si la Compañía utiliza los servicios de un “temporero” en particular, por un período mayor de tres (3) meses consecutivos en cualquier año calendario, o excepto según se dispone en la sección A de este Artículo, dicho “temporero” se convertirá en un empleado regular. (Subrayado nuestro).

De conformidad con los hechos del caso, sostiene la Compañía que la Querellante nunca cualificó para ser considerada como empleada regular, particularmente porque según se desprende de cada uno de los contratos, en ningún momento estuvo más de tres (3) meses en sustitución de algún empleado, excepto en el período específico de diciembre 3 del 2014 hasta septiembre del 2015, donde estuvo sustituyendo a un empleado que se encontraba en licencia por enfermedad. Que dicha condición le excluye

específicamente, para adquirir estatus de regular, a pesar de haber excedido la limitación de tres (3) meses fijada en la letra del Convenio en su Artículo 20, sección A, supra, por lo que no está cobijada por los términos del Convenio al no formar parte de la unidad apropiada, por ende, no es arbitrable sustantivamente la reclamación.

La Unión, por su parte, afirma que la alegación de la Compañía contradice la letra del Convenio. Que la Querellante cumplió con el requisito de haber trabajado por más de tres (3) meses consecutivos, según lo dispuesto en el inciso B del Artículo 20. Que estuvo trabajando por alrededor de siete (7) meses sin contrato, esto es, durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 20 de julio del 2015, por lo que la Compañía incurrió en violación al Artículo 20 al no enviarle copia del contrato a la Unión. En cuanto al planteamiento de arbitrabilidad invocado por el Patrono, sostiene la Unión que la querrela de autos es arbitrable debido a que el Artículo 19, inciso A del Convenio Colectivo, el cual rige el Procedimiento de Quejas y Agravios, los asuntos cubiertos por dicho procedimiento incluye aquellos que surjan “de la interpretación, aplicación, administración, disputa, conflicto o alegada violación a las disposiciones expresas de este Convenio.” Planteó además, “que siendo ello así, el asunto de autos versa sobre si la Compañía violó el Convenio Colectivo, al no nombrar a Peña como empleada regular, haciendo caso omiso del Artículo 20 del Convenio.” (Véase alegato escrito de la Unión páginas 21 a la 28).

Considerada la prueba, los hechos y las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo en el presente caso, estamos en posición de resolver.

La prueba estipulada ofrecida y marcada como Exhibits 1 al 48, comprueban que entre la Querellante y la Compañía se otorgaron una serie de contratos de carácter temporero, comenzando el 13 de diciembre del 2013, hasta el 20 de septiembre del 2015. Hemos evaluado la duración de cada período de contratación, y notamos que la duración de los contratos se componía desde un día, varios días, semanas y algunos períodos más prolongados, que no excedieron una duración de tres (3) meses consecutivos. El argumento principal de la Unión para sostener su posición de que la Querellante estuvo trabajando más allá de los tres (3) meses consecutivos que se requiere para que pueda pasar a ser una empleada regular tiene su apoyo en las fechas que establece el contrato del 3 de noviembre del 2014 (**prueba estipulada número 15**). La Unión sostiene, que el contrato en cuestión establece que la Querellante fue contratada para trabajar desde el 3 de noviembre hasta el 31 de diciembre del 2014; que luego de esa fecha, el próximo contrato fue otorgado entre las partes el 20 de julio del 2015. En consecuencia, según la Unión, la querellante trabajó por más de tres (3) meses consecutivos, sin contrato, desde el 1 de enero hasta el 20 de julio 2015, lo cual la cualifica para ser empleada regular, según los términos que dispone el Convenio Colectivo.

A primera vista podría concluirse que, ciertamente, la Querellante estuvo trabajando por un período más allá de los tres meses consecutivos luego del 31 de diciembre del 2014, lo cual la acreditaría a ser una empleada regular. No obstante, en cuanto a este contrato en particular del 3 de noviembre del 2014, se desprende claramente en su inciso número 2, que la Querellante estaba siendo notificada que el empleo para el cual fue

contratada “será solo durante el tiempo que dure cubriendo la licencia de Jorge Rodríguez o, la fecha de terminación del contrato, lo que ocurra primero”⁴. Además, el Patrono cursó una comunicación escrita al Delegado de la Unión, indicándole a éste que la señora Tania Peña sería contratada en calidad de empleada temporera en el departamento de Noticias como “camarógrafa”, cubriendo un año de licencia por enfermedad del empleado Jorge Rodríguez a partir del 1 de noviembre del 2014.

Posteriormente, el señor Jorge Rodríguez, a quien la Querellante estuvo cubriendo de forma temporera durante su ausencia por enfermedad, renunció a su puesto en la Compañía allá para el 20 de julio de 2015. La Compañía, entonces, otorgó un nuevo contrato con la Querellante, a partir del 20 de julio hasta el 30 de agosto del 2015. Los términos del referido contrato establecieron, inter alia, que la Querellante estaba siendo notificada “que dicho empleo será solo durante el tiempo que dure cubriendo puesto vacante o, la fecha de terminación del contrato, lo que ocurra primero”⁵. El Delegado de la Unión fue notificado el 20 de julio que la querellante Peña sería contratada, de forma temporera, en el Departamento de Noticias como camarógrafa, a partir de esa misma fecha, debido a la renuncia del señor Jorge Rodríguez a la plaza de camarógrafo, el cual había estado ausente, acogido a una licencia por enfermedad por un año. Se le informó al Delegado en la misma comunicación, que una vez se seleccionara la persona cualificada para ocupar la plaza vacante de camarógrafo, el contrato sería cancelado.

⁴ Exhíbit II Conjunto págs. 39 a la 41.

⁵ Exhíbit II Conjunto Págs. 42 a la 44.

El 27 de julio del 2015, la Compañía publicó la vacante para cubrir la plaza de camarógrafo. La Querellante y otros candidatos solicitaron la plaza, y en lo que finalmente se seleccionaba la persona a cubrir la vacante, la Compañía otorgó otros dos contratos temporeros con la Querellante para cubrir la vacante del señor Rodríguez, desde el 31 de agosto hasta el 13 de septiembre del 2015; y del 18 al 20 de septiembre⁶. Ambas contrataciones con su correspondiente justificación le fueron notificadas al Delegado de la Unión.

El puesto, finalmente, le fue adjudicado al señor Carlos Moctezuma, el 17 de septiembre con efectividad al 21 de septiembre⁷. El Artículo 20 del Convenio Colectivo en su inciso A define lo que es un empleado temporero. En lo pertinente, establece que son empleados contratados por la Compañía para realizar trabajo especial, de la unidad contratante, o de emergencia o esporádico, o para sustituir un empleado en uso de licencia por período o períodos de tiempo que no excederán de tres (3) meses consecutivos o **mientras dure la licencia del empleado a quien sustituye**, de los dos términos el que sea mayor durante cualquier año calendario comenzando con la fecha de efectividad de este Convenio. (Subrayado nuestro). De la letra del Convenio y los hechos del caso, se desprende que la Querellante en todo momento fue contratada como empleada temporera durante distintos períodos, para cubrir a otros empleados en disfrute de licencia; y que el contrato del 3 de noviembre del 2014, eje de la controversia planteada ante nos, a pesar de que tenía fecha de terminación al 31 de diciembre,

⁶ Exhíbit II Conjunto Págs. 45 a la 51.

⁷ Exhíbit I del Patrono.

estableció, claramente, que el propósito de la contratación era para sustituir al empleado Jorge Rodríguez, quien se encontraba en una licencia por enfermedad. Como cuestión de hecho, dicha licencia continuó hasta julio del 2015. Así las cosas, era innecesario que la Compañía extendiera contratos adicionales a la querellante a partir del 1 de enero del 2015, y por lo tanto, no se cumplió el requisito de haber estado trabajando por más de tres (3) meses consecutivos para advenir a convertirse en empleada regular. En consecuencia, y de conformidad con los términos del Artículo 20, inciso B, la querellante quedó excluida de ser parte de la unidad apropiada.

En el campo laboral, el concepto de arbitrabilidad se refiere al "derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro, así como como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho."

Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero Patronal, Bogotá, Ed. Forum, 2000, Sec. 4.6 B, página 236. La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos. (Subrayado nuestro) **JRT v. NY & PR**

Steamship Co. 69 DPR 782 (1949). En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del convenio colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso **United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co. 363 US 593 (1960)**, expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela está limitado a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En **Atkinson v. Sinclair 370 US 238**, el mismo Tribunal Supremo manifestó que el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. **López v. Destileria Serrallés, 90 DPR 245,256 (1982).** Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. **JRT v. NY & PR Steamship Co. supra. Véanse además : JRT v. Central Mercedita, Inc., 94 DPR 502 (1967); W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers, 461 U.S. 757 (1983).**

Toda vez que la letra del Artículo 20, inciso B, del Convenio Colectivo es clara, la Querellante quedó excluida de ser parte de la unidad apropiada, por lo que el reclamo no es arbitrable sustantivamente.

Por los fundamentos hasta aquí discutidos, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El caso ante nuestra consideración no es sustantivamente arbitrable.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 21 de junio del 2018.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de junio de 2018 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA. GISELA GONZALEZ
DIRECTORA OFICINA DE PERSONAL
WAPA TV PEGASUS BROADCASTING OF
SAN JUAN INC
PO BOX 362050
SAN JUAN PR 00936-2050

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

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA LATORRE
BUFETE BAERGA & QUINTANA
EDIF. UNIÓN PLAZA STE 810
416 PONCE DE LEÓN AVE
SAN JUAN PR 00918



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III