

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. 754-5310, Fax 756-1115

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

y

TELEMUNDO OF PR, INC.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-2313

SOBRE: RECLAMACIÓN
ANTIGÜEDAD

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 16 de agosto de 2021, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 17 de septiembre de 2021.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas, en adelante, "la Unión": la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, representante legal y portavoz; el Sr. Antonio Méndez, presidente; el Sr. Néstor Soto, secretario ejecutivo, el Sr. José Pérez, delegado general; y el Sr. David Solís, querellante.

Por Telemundo of Puerto Rico, Inc., en adelante, "el Patrono o la Compañía": el Lcdo. Ángel Omy Rey Seijo, representante legal y portavoz; la Sra. Sonya England, directora de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Osvaldo Linares, Director de Servicios de Producción y testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al no seleccionar al Sr. David Solís para ocupar la posición de Técnico de Estudio, quien está cualificado y tiene más antigüedad que la persona seleccionada.

De la Honorable Árbitro determinar que la Compañía violó el Convenio Colectivo, le ordene a la Compañía a nombrar al Sr. David Solís a la plaza de Técnico de Estudio, así como cualquier otro remedio que la Honorable Árbitro entienda apropiado, incluyendo el pago de honorarios de abogado. (Sic)

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine si el querellante, el Señor David Solís, está igualmente cualificado que el candidato que Telemundo seleccionó para ocupar la plaza vacante de Técnico de Estudio que fue solicitada por el Querellante, esto de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3, sección 4, del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de la reclamación del Querellante. En la alternativa, que la Honorable Árbitro determine si hubo o no violación al Convenio Colectivo vigente entre las partes cuando Telemundo seleccionó otro candidato mejor cualificado para la plaza de Técnico de Estudio que fue solicitado por el querellante, el Sr. David Solís. De entender la Honorable Árbitro que el Señor David Solís no estaba

igualmente cualificado que el candidato que Telemundo seleccionó o que no hubo violación al Convenio Colectivo, que se desestime la querrela con perjuicio. De entender la Honorable Ábitro que en efecto hubo violación al Convenio Colectivo, que se provea el remedio adecuado de conformidad con los términos del Convenio Colectivo teniendo en cuenta que la posición de Técnico de Estudio en cuestión fue eliminada el 5 de junio de 2020. (Sic)

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al no seleccionar al Sr. David Solís para ocupar la posición de Técnico de Estudio. De determinar que se violó el Convenio Colectivo, que se emita el remedio adecuado. De no haberse violado el Convenio Colectivo, que se desestime la querrela.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO²

ARTÍCULO I UNIDAD Y RECONOCIMIENTO

Sección 1- La Compañía reconoce a la Unión como representante exclusiva de los miembros de la Unidad Apropiada que se compone de dos (2) grupos de clasificaciones (A y B):

Grupo A: Lo constituyen las siguientes clasificaciones: locutores de cabina; maquillistas, **técnicos de estudio**, incluyendo: luminotécnicos, técnico de (boom) micrófono, camarógrafo de piso, técnico de teleprompter y técnico de audio; técnico de videotape; técnico (VTR) aire; coordinadores; técnico de control maestro (master control); técnico de ingeniería (mantenimiento de equipo técnico);

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

²Convenio Colectivo de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015.

editores de programación; editores de post-producción, editores de promoción, artistas gráficos; pintores; carpinteros; brigadas de montaje; utileros; técnicos de video gráficas; reporteros; reporteros anclas; reporteros de deportes; reportero del tiempo; fotoperiodistas; editores de noticias; encargados de vestuario; electricistas; conserjes; utilidad (utility) general; estilistas; shipping Clerk; utilidad ingeniería; copywriter; técnico de transmisor; musicalizadores; técnico de "close caption"; técnicos de noticias de unidad móvil; técnicos de exteriores (Cosmovisión); locutores de promociones y VTR de promociones.

Grupo B: Lo constituyen las siguientes clasificaciones: actores, actrices; locutores de televisión de estudio; maestros de ceremonia; animadores; narradores; artistas de variedades y apuntadores.

ARTÍCULO 3 ASCENSOS Y PLAZAS VACANTES

Sección 1 - Al implementar ascensos o transferencias a posiciones vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada, la Compañía entrevistará, considerará y le dará la 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 las 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.

Sección 2 - Cuando surjan vacantes o posiciones de nueva creación, la Compañía fijará un aviso en los tableros de anuncios correspondientes especificando los requisitos de las mismas, por un periodo de tiempo razonable que no será menor de siete (7) días calendario. Los empleados cualificados deberán solicitar por escrito, dentro de siete (7) días calendario después de haberse publicado.

Sección 3 - La Compañía le notificará por escrito al empleado seleccionado la decisión final, con copia a la Unión y los empleados no seleccionados. En la eventualidad que

alguno de los empleados no seleccionados solicite conocer las razones por las cuales no calificó, la Compañía le informará por escrito las razones, con copia a la Unión.

Sección 4 - Cuando dos (2) o más empleados estén igualmente cualificados, se le ofrecerá la plaza al de mayor antigüedad. Si dichos empleados igualmente cualificados tuvieran la misma antigüedad, se hará la selección mediante sorteo acordado entre la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 12 DERECHOS Y PRERROGATIVAS DE LA COMPAÑÍA

Sección 1 - Excepto según expresamente se limita por este Convenio, y por ley, la Compañía tendrá el control de todas aquellas cuestiones relativas a la administración y el manejo de su negocio, incluyendo, pero sin que esto se entienda como una limitación, las operaciones, los métodos de trabajo y producción del personal, el derecho a emplear, dirigir, ascender, transferir, disciplinar, suspender empleados y en general a todas las funciones inherentes a la administración y gerencia del negocio.

Sección 2 - La Unión no intervendrá en cuanto a condiciones de trabajo o status del personal ejecutivo, administrativo, profesional o de supervisión.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

Exhibits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2017-2021
2. Convocatoria de Puesto Vacante
3. Solicitud de Puesto Vacante cumplimentada por el Querellante
4. Programas de Trabajo del Querellante

Exhibits del Patrono:

1. Carta de 23 de enero de 2017, de Ivelisse Varona al Querellante sobre las razones por las cuales no fue seleccionado para el puesto de Técnico de Estudio.

2. Documentos en Bloque (7 folios):
 - a. Guía de Entrevista al Querellante
 - b. Carta de 20 de enero de 2017, de Ivelisse Varona a Moisés Román informando que fue seleccionado para ocupar el puesto de Técnico de Estudio.
 - c. Carta de 21 de diciembre de 2016, de Moisés Román solicitando el puesto vacante de Técnico de Estudio.
 - d. Guía de Entrevista a Moisés Román
 - e. Correo Electrónico

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El señor David Solís, aquí querellante, se desempeña como fotoperiodista y cuenta con treinta (30) años de experiencia en la Compañía.
2. La Compañía publicó un aviso de Puesto Vacante indicando que en el Departamento de Servicios de Producción tenían disponible el puesto de Técnico de Estudio a tiempo completo (Full Time). La convocatoria cerró el 28 de diciembre de 2016.
3. Los requisitos del puesto de Técnico de Estudio, conforme a la convocatoria, eran los siguientes:
 - Estudios en Producción Técnica de TV (Bachillerato o Asociado) realizados en una institución aprobada y reconocida por el Departamento de Educación de PR o institución educativa acreditada.
 - Mínimo tres (3) años de experiencia como Técnico de Estudio de televisión realizando funciones técnicas de cámara, audio, luces, boom y teleprompter (imprescindible.)
 - Imprescindible poseer experiencia en manejo y programación de consolas de luces digitales y consolas digitales de monitoreo de audio e iluminación (frecuencias de audio digital, mezcla digital y todo lo relacionado al ambiente de audio,

conocimientos en luces LED'S, DMX protocol, alta definición y composición fotográfica 16:9.)

- Preferible conocimiento en el manejo de Jimmy Jib.
- Conocimiento, habilidad y destreza en el manejo de equipos técnicos de TV (cámaras, boom, teleprompter/computadora, seguidores, consolas de audio y consolas de luces.)
- Habilidad y disposición para seguir instrucciones del director o supervisor; trabajar bajo poca supervisión, lograr la mayor concentración en sus labores técnicas evitando interrupciones y lograr trabajar en equipo.
- Habilidad para levantar y/o mover equipo pesado (aproximadamente 25 lbs.)
- Responsabilidad, puntualidad y asistencia son imprescindibles.
- Será requisito estar disponible para trabajar horas extra, turnos rotativos, nocturnos, fines de semana y días feriados.

4. El 21 de diciembre de 2016, el Sr. Moisés Román Ferrer, solicitó el puesto. El señor Román ocupaba el puesto de Técnico de Estudio a tiempo parcial (Part Time) desde el año 2000.
5. El 27 de diciembre de 2016, el Querellante solicitó el puesto indicando que deseaba darle un nuevo rumbo a su carrera profesional.
6. El 9 de enero de 2017, fueron entrevistados tanto el Querellante como el señor Román. La Compañía también entrevistó a otros candidatos para el puesto.
7. El 20 de enero de 2017, la Sra. Ivelisse Varona, directora de Recursos Humanos, le notificó al señor Román mediante carta que había sido seleccionado para ocupar el puesto de Técnico de Estudio a tiempo completo.

8. El 23 de enero de 2017, la Compañía detalló mediante carta, a solicitud del Querellante, las razones por las cuales no fue seleccionado para el puesto de Técnico de Estudio.
9. El 15 de marzo de 2017, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

10. VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar, si se violó o no el Convenio Colectivo al no seleccionar al Sr. David Solís para ocupar la posición de Técnico de Estudio.

La Unión alegó, que la Compañía violó el Convenio Colectivo al no seleccionar al Querellante para ocupar la posición de Técnico de Estudio siendo este el candidato con mayor antigüedad.

El Patrono argumentó, por su parte, que no violó el Convenio Colectivo. Que seleccionó al señor Román debido a que estaba al día en el uso del equipo, incluyendo cámaras, seguidores y "teleprompter", consolas digitales de monitoreo de audio e iluminación, así como en el uso y manejo del "Jimmy Jib", entre otros. Mientras que, el Querellante le había manifestado en la entrevista de empleo que no había trabajado con algunos de esos equipos en años.

Sobre este particular, en el Artículo 3, sobre Ascensos y Plazas Vacantes, Acápite 4, del Convenio Colectivo, *supra*, se dispuso lo siguiente: Cuando dos (2) o más empleados estén **igualmente cualificados**, se le ofrecerá la plaza al de mayor antigüedad. Si dichos empleados **igualmente cualificados** tuvieran la misma

antigüedad, se hará la selección mediante sorteo acordado entre la Compañía y la Unión.

En este caso, conforme se desprende de la prueba testifical y documental, tanto el señor Román como el Querellante contaban con experiencia como Técnico de Estudio.

No obstante, el señor Román tenía a su favor el hecho de que estaba ejerciendo las funciones del puesto, a tiempo parcial, desde el año 2000. Por lo que, estaba familiarizado con las funciones del puesto y el uso de la tecnología asociada al mismo.

Dichas competencias contrastaban con la experiencia del Querellante, adquirida a inicios de su carrera de treinta años. Ello, sin mencionar el hecho de que no estaba al día en el uso de la tecnología asociada al ejercicio de dicho puesto.

Lo que nos lleva a concluir, que ambos candidatos no estaban **igualmente cualificados** para ejercer las funciones del puesto de Técnico de Estudio. De haberlo estado, entonces aplicaría el asunto de la antigüedad.

Por ende, si 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.

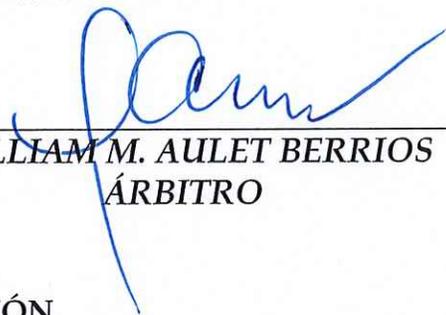
Conforme a la letra del Convenio Colectivo entendemos que no le asiste la razón a la Unión.

VII. LAUDO

La Compañía no violó el Convenio Colectivo al no seleccionar al Sr. David Solís para ocupar la posición de Técnico de Estudio. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de junio de 2022.



LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 1 de junio de 2022 y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. SONYA ENGLAND
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
TELEMUNDO DE PUERTO RICO INC
sonya.england@nbcuni.com

LCDO. ANGEL OMY REY
TELEMUNDO LABOR COUNSEL
arey@pg.legal

LCDA. ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL NO
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI
asanchez@msglawpr.com

SR. ANTONIO MÉNDEZ
PRESIDENTE
UPAGRA
upagra@upagrapr.com

NÉSTOR SOTO
Sindicato823@yahoo.com



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II