

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

CORPORACIÓN DE PUERTO RICO  
PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA  
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-20-387

SOBRE: RECLAMACIÓN PAGO  
DIFERENCIAL- ALBERTO GARCÍA

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso en referencia fue señalada para verse el 21 de agosto de 2021. Mediante acuerdo de las partes, y la anuencia del árbitro, fue concedido un término para someter estipulaciones de hechos, y alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones sobre los asuntos a ser resueltos por el árbitro. El caso quedó sometido para efectos de su correspondiente análisis y resolución, el 13 de mayo de 2022.

**II. SUMISIÓN**

Que este Honorable Árbitro resuelva si a tenor con el Convenio Colectivo y la Ley 3-2017, la Corporación debía pagar un diferencial al querellante, por realizar funciones de interior, cuando estaba adscrito a realizar funciones de exterior, bajo la unidad de Servicios Creativos del Departamento de Producción de la Corporación. De determinar que debía, otorgue el remedio que entienda proceda.

**III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****ARTÍCULO 3****DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

**SECCIÓN 1:** Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Corporación retiene el derecho exclusivo de administrar y dirigir su negocio, incluyendo el derecho a:

- a. Programar y dirigir todos sus recursos y todas las operaciones de la Corporación, incluyendo métodos y procedimientos de operación, establecer y poner en vigor normas y estándares para establecer y mantener la calidad de la operación de la Corporación y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa; mover, cambiar y/o trasladar empleados en forma temporera o permanente.
- b. Determinar si sus operaciones serán o no llevadas a cabo dentro de sus facilidades.
- c. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
- d. ....
- e. Determinar los turnos y el comienzo y la duración de éstos; las horas a ser trabajadas por los empleados en el día y la semana de trabajo y las horas de tiempo extra a trabajarse diaria y/o semanalmente.
- f. ....

**SECCIÓN 2:** La omisión por la Corporación de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o la facultad de la Corporación de ejercer los mismos en alguna otra forma que no estén conflicto con los términos de este Convenio.

**SECCIÓN 3:** Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Corporación.

**SECCIÓN 4:** la Corporación no ejercerá derechos y prerrogativas de forma arbitraria o caprichosa, ni con el ánimo de discriminar en contra de la Unión o sus empleados.

## ARTÍCULO 8

### PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

**PRIMER PASO....**

**SEGUNDO PASO...**

**TERCER PASO:**

**SECCIÓN 1:** .....

**SECCIÓN 2:** .....

**SECCIÓN 3:** .....

**SECCIÓN 4:** .....

**SECCIÓN 5:** El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia o asuntos y en cuanto a la aplicabilidad de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro a modificar o cambiar las disposiciones de este Convenio.

**SECCIÓN 6:** Las decisiones en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto será conforme a derecho, final y obligatorio para ambas partes.

**ARTÍCULO 24****PAGO POR LABOR INTERINA Y DIFERENCIALES**

**SECCIÓN 1:** El empleado recibirá el pago de un diferencial por labor interina:

- A. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le exima de las funciones de su puesto para sustituir a otro empleado que estén disfrute de alguna licencia y que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior.
- B. Luego de que transcurran cinco (5) días de que 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.

**IV. HECHOS ESTIPULADOS**

1. El señor Alberto García, (el querellante), ocupa el puesto de Camarógrafo de Exteriores, puesto adscrito a la Unidad de Servicios Creativos del Departamento de Producción de la Corporación para la Difusión Pública (Corporación) en San Juan. Dicha unidad realiza trabajos fuera de la Corporación.

2. La Corporación asignó al querellante a trabajar en los estudios de televisión (interior), y no se le otorgó diferencial por dichas labores.

3. A tenor con lo anterior, el querellante radicó querrela alegando violación a los artículos 1, 3, 17, 21, 24 y 52 del Convenio Colectivo vigente entre UGT y la Corporación.

4. A raíz de dicha querrela, la Corporación plantea que, debido a los recortes presupuestarios sufridos por la Corporación, lo que afectó su situación fiscal, se identificaron medidas que buscaron reducir los costos operacionales, entre ellas, cancelar programas y/o producciones realizadas en exteriores. Por tal razón, la Unidad de Servicios Creativos quedó sin producciones que trabajar. Como medida administrativa, el personal adscrito a dicha Unidad fue reasignado a trabajar como Técnico de Estudio de Televisión en programas y producciones de los estudios de televisión, tales como "Notiseis", "Lotería", "Aquí Estamos" y "Estudio Actoral", entre otros.

5. Además, la Corporación plantea que, el 23 de enero de 2017, se aprobó la Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017 (Ley 3-2017), según enmendada, conocida como Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico, la cual dejó sin efecto, todo reglamento, convenio colectivo, ley o disposición administrativa que estuviera en contra de esta ley, en relación a , entre otras cosas, la concesión de beneficios económicos, ni compensación monetaria extraordinaria.

6. La Corporación plantea que al amparo de varios artículos del Convenio Colectivo, incluyendo Derechos de Administración, puede programar y dirigir todos sus recursos humanos y todas las operaciones de la Corporación incluyendo métodos y

procedimientos de operación, establecer y mantener la cantidad de la operación de la Corporación y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa: mover, cambiar y/o trasladar empleados de forma temporera o permanente. De esta forma, la Corporación no violó el Convenio Colectivo al trasladar al querellante a realizar trabajo de Técnico de Estudio de Televisión. Asimismo, la Corporación estaba imposibilitada de otorgar un diferencial en el sueldo por realizar funciones de Técnico de Estudio de Televisión, al amparo de las disposiciones de la Ley 3-2017.

7. La UGT plantea, que, al amparo de varios artículos, incluyendo Pago por Labor Interina y Diferenciales, se le debió pagar diferencial al querellante por las labores realizadas en el interior, y que los cambios realizados de manera unilateral afectaron al querellante sobre otros empleados de la Corporación, y sobre personal contratado fuera de la Corporación.

## V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 17 de septiembre de 2019, la Unión General de Trabajadores radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro para ventilar los méritos de una reclamación, mediante la cual alegó, escuetamente, que la Corporación incurrió en violación a varios artículos del Convenio Colectivo de las partes.<sup>1</sup> De entrada, luego de una lectura de todos los artículos que la Unión alega fueron violados por la Corporación, en la Solicitud de Arbitraje, para

---

<sup>1</sup> Artículo 1 Declaración de Propósitos, Artículo 3 Derechos de Administración; Artículo 17 Jornada de Trabajo; Artículo 24 Pago Por Labor Interina y Diferenciales; y Artículo 52 Disposiciones Generales.

efectos de la adjudicación del presente caso, se determina que solamente son de aplicación, las disposiciones del Artículo 24, en lo que respecta a las situaciones en que las partes aquí en disputa acordaron la concesión de un diferencial. Específicamente, la Unión reclama a favor del querellante Alberto García, quien se desempeñaba como Camarógrafo de Exteriores, el pago de un diferencial por la cantidad de \$150.00, según los términos de la Sección 4 del Artículo 24 del Convenio Colectivo, ello debido a que fue asignado a trabajar como Técnico de Estudio de Televisión, y la Corporación no le efectuó el pago correspondiente del referido diferencial. La Corporación, por su parte, afirma que el querellante no tenía derecho al pago del diferencial reclamado, ello de conformidad con los términos de la Ley Núm. 3 del 23 de marzo de 2017, según enmendada, mejor conocida como Ley para Atender la Crisis Económica y Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico, la cual estaba vigente al momento en que la Unión hizo la reclamación. El referido estatuto en su Artículo 7, estableció que, desde y durante la vigencia de la Ley no se concederían aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las entidades que componen la Rama Ejecutiva, con las excepciones allí definidas. Además, la referida Ley en su Artículo 14, dispuso para la congelación de cláusulas económicas negociadas en los convenios colectivos de las corporaciones públicas que tuviesen impacto económico, directo o indirecto en sus operaciones, como en el presente caso, en la Corporación para la Difusión Pública. Las disposiciones antes

mencionadas fueron refrendadas por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico mediante la Carta Circular Núm. 144-17.<sup>2</sup>

Consideradas las respectivas posiciones sometidas al árbitro mediante sus correspondientes alegatos escritos, y las disposiciones legales y contractuales aplicables, estamos en posición de resolver.

Debemos mencionar primeramente, que la mencionada Ley 3-2017<sup>3</sup>, supra, estableció de forma específica, que la facultad para atender cualquier controversia que surja a tenor con dicho estatuto recae exclusivamente en la Comisión Apelativa del Servicio Público o en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm.66-2014.<sup>4</sup> Así las cosas, queda claro que la jurisdicción primaria para atender controversias como la que se ha presentado a nuestra consideración, en donde se alegan violaciones a los convenios colectivos, le corresponde

---

<sup>2</sup> Carta Circular Núm. 144-17 del 10 de mayo del 2017- Disposiciones para la implementación inmediata de la Ley 3-2017, conocida como Ley para Atender la crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico- Artículo I. Corporaciones Públicas 1. Toda corporación pública suspenderá las cláusulas no económicas negociadas en los convenios vigentes que tienen efectos económicos directos o indirectos en la operación de la corporación pública que agravan la situación presupuestaria de la misma o que resulta necesaria suspender para aliviar la situación presupuestaria. 2. Se considerarán como cláusulas no económicas que puedan tener efecto económico directo o indirecto aquellas enumeradas en el Artículo 17 de la Ley 66, supra. Estas cláusulas son: a..b..c..d..e..f..g. Disposiciones en cuanto a limitaciones de los derechos de gerencia o de administración del patrono a los fines de hacer más costo efectivo la administración y operación de la Corporación pública y cumplir con los requerimientos del Capítulo II de la Ley 66-2014. 7. (b) toda Corporación Pública deberá solicitar autorización la OPG previo, pero sin constituir un listado taxativo: a..b. Ejecutar cualquier tipo de transacción de personal con impacto económico.

<sup>3</sup> Artículo 10- Foro Para Dirimir Controversias (3 L.P.R.A. Sec. 9400). Cualquier controversia que surja a tenor con las disposiciones de esta Ley, será dirimida en la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) o en la Junta de Relaciones del Trabajo, según sea el caso, conforme a las disposiciones de la Ley 66-2014.

<sup>4</sup> Ley Núm.66-2014 del 17 de junio del 2014, Artículo 14. La Junta de Relaciones del Trabajo, o la entidad sucesora de ésta, tendrá jurisdicción primaria exclusiva para atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo, de aquellos empleados cubiertos por la Ley Núm.130 de mayo del 1945, según enmendada. Disponiéndose, que, conforme a lo indicado a esta Ley, ninguna actuación llevada conforme a sus disposiciones constituirá una violación a los convenios colectivos existentes, o una negativa a negociar de buena fe o una práctica ilícita.

atenderlas a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Así se reconoce y así ha sido resuelto en distintas decisiones en el foro arbitral. No empecé a ello, y considerando que las partes aquí comparecientes acordaron, mediante sumisión, que el árbitro resuelva la controversia considerando los términos del Convenio Colectivo y los de la Ley 3-2017, *supra*, y no habiéndose planteado argumento alguno sobre falta de jurisdicción del árbitro para resolver los asuntos ante su consideración, entendemos que en nada afecta que nos expresemos en torno a la reclamación presentada por la Unión.

Como consecuencia inmediata de la puesta en vigor de la Ley 3-2017, *supra*, quedaron suspendidos durante su vigencia, toda disposición o norma en convenio, ley, reglamentación o disposición administrativa que resulte contraria o interfiera con lo allí dispuesto.<sup>5</sup> Además, la Ley estableció, durante su vigencia, una restricción sobre la concesión de aumentos en beneficios económicos y compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las entidades de la Rama Ejecutiva.<sup>6</sup>

En cumplimiento con las referidas limitaciones estatutarias, la Corporación afirma y sostiene en su alegato escrito, que no se incluyó una partida para diferenciales para el presupuesto asignado para el año fiscal 2017-2018; y que toda transacción que incluyera la concesión de un beneficio económico, que no existiera previamente, debía ser aprobado por la Oficina de Presupuesto y Gerencia previo a su concesión, lo cual no ocurrió.

---

<sup>5</sup> Artículo 6. Suspensión de algunos convenios, leyes o reglamentos. (3 L.P.R.A. Sec. 9396).

<sup>6</sup> Artículo 7- Concesión de Aumentos en Beneficios Económicos o Compensación Monetaria Extraordinaria. (3 L.P.R.A. Sc.9397).

Además de considerar las limitaciones legales impuestas por el estatuto, en lo referente a la congelación y concesión de beneficios económicos negociados, luego de estudiar y analizar el lenguaje del Artículo 24, concluimos que el querellante Alberto García no tiene derecho a recibir el pago por diferencial reclamado, debido a que la razón por la cual se trasladó de su puesto como Camarógrafo de Exteriores a trabajar como Camarógrafo de Interior no fue para sustituir a otro empleado en disfrute de alguna licencia; tampoco se sometió evidencia de que el querellante fue a cubrir un puesto vacante, o que fuese a realizar funciones adicionales a las que efectuaba como Camarógrafo de Exteriores; requisitos estos para poder ser acreedor al referido diferencial. Según fue estipulado por las partes, debido a los recortes presupuestarios sufridos por la Corporación, se tomaron medidas que buscaron reducir los costos operacionales, entre ellos, la cancelación de programas y producciones realizadas en exteriores. En vista de tal situación, la Unidad de Servicios Creativos a la cual pertenecía el querellante quedó sin producciones que trabajar, por lo que sus empleados fueron reasignados a trabajar como Técnicos de Estudio de Televisión. El mismo Convenio Colectivo de las partes, dispuso en su **Artículo 3, Derechos de Administración**, que la Corporación retuvo el derecho, entre otros, de mover, cambiar, y/o trasladar empleados en forma temporera o permanente. Y el mismo Convenio en su **Artículo 23 Sección 4**, establece que la Corporación puede establecer traslados de empleados cuando las operaciones así lo requieran.

Por los fundamentos hasta aquí discutidos, procede la emisión del siguiente:

**LAUDO**

No procede el pago por diferencial reclamado por el señor Alberto García, ello de conformidad con los términos de la Ley 3-2017. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 1 de junio de 2022.



---

JOSE F. PUEYO FONT  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 1 de junio de 2022 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano  
Asesor Legal - UGT  
[ariosescribano@gmail.com](mailto:ariosescribano@gmail.com)

Lcda. Dagmar Rodríguez Febles  
Unión General de Trabajadores  
[droduiguez@ugtpr.org](mailto:droduiguez@ugtpr.org)

Lcdo. Jorge A. Sagardía  
Asesor Legal Externo WIPR  
[jorge.sagardia@gmail.com](mailto:jorge.sagardia@gmail.com)



---

OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III