

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

**TELEMUNDO DE PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-24-124

**SOBRE: RECLAMACIÓN
PLAZA A TIEMPO COMPLETO
JULIO TORRES MATTA**

**ÁRBITRO:
YESENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de epígrafe fue señalada para celebrarse el 19 de marzo de 2026 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en Hato Rey, Puerto Rico. Por **TELEMUNDO DE PUERTO RICO**, compareció el Lcdo. Angel O. Rey Seijo, representante legal y portavoz; la Sra. Sonya England, vicepresidente de Recursos Humanos y el Sr. Osvaldo Linares, testigo.

Por la **UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS (UPAGRA)** compareció la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, representante legal y portavoz; el Sr. Néstor Soto Torres y Maribel Cordero López, representante de la Unión; el Sr. José Pérez, delegado general y el Sr. Julio Torres Matta, querellante. A las partes comparecientes se les brindó amplia oportunidad para presentar toda la evidencia documental y testifical que estimaran pertinente en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido para adjudicación el 4 de mayo de 2026.

II. PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta, por lo que cada cual sometió la suya por separado.

UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al negarle al Sr. Julio Torres Matta la posición de Técnico de Estudio a tiempo completo, a pesar de ocupar dicha posición por muchos años a tiempo parcial. Del Honorable Árbitro determinar que la Compañía violó el Convenio Colectivo, le ordene a la Compañía a nombrar al señor Julio Torres Matta la plaza de Técnico de Estudio a tiempo completo, se le paguen los haberes dejados de percibir, más los intereses y penalidades correspondientes, así como cualquier otro remedio que el Honorable Árbitro entienda apropiado. [sic]

PATRONO

Que el Honorable Árbitro determine si el Querellante, el Sr. Julio Torres Matta, 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 el Honorable Árbitro determine si hubo o no violación al Convenio Colectivo vigente entre las partes cuando Telemundo seleccionó otro candidato mejor cualificado para ocupar la plaza vacante de Técnico de Estudio que fue solicitado por el Querellante, el Sr. Julio Torres Matta. De entender el Honorable Árbitro que el Querellante 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 el Honorable Árbitro que en efecto hubo violación al Convenio Colectivo, que se provea el remedio adecuado de conformidad con los términos del Convenio Colectivo. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, conforme a la facultad que nos confiere el

Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente¹:

Determinar si Telemundo de Puerto Rico violó el Convenio Colectivo al no seleccionar al querellante para ocupar la plaza vacante de Técnico de Estudio, a pesar de que éste poseía mayor antigüedad y había desempeñado previamente funciones relacionadas con dicha plaza. De concluirse que el Patrono incurrió en violación al Convenio Colectivo, corresponderá ordenar la adjudicación de la plaza al querellante, junto a aquellos remedios que procedan en derecho. De determinarse que no hubo violación al Convenio Colectivo, procederá el cierre y archivo con perjuicio de la querrela en el Foro de Arbitraje.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

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

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje 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 mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, 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.

correspondientes especificando los requisitos de las mismas, por un período 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 a los empleados no seleccionados. En la eventualidad que alguno de los empleados no seleccionados solicite conocer las razones por las cuales no cualificó, 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 la 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. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Entre las partes existe un Convenio Colectivo aplicable a la presente controversia, cuya vigencia se extiende del 1ro. de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.²
2. El Sr. Julio Torres Matta, en adelante el querellante, labora para Telemundo de Puerto Rico como técnico de estudio a tiempo parcial desde el año 2000. El querellante realiza sus funciones principalmente en el noticiero de la tarde, desempeñándose en labores de camarógrafo, luminotécnico, audio y “teleprompter”.
3. En diciembre de 2022, el empleado que ocupaba la plaza de técnico de estudio a tiempo completo se ausentó de sus funciones debido a una afección de salud. Como resultado de dicha ausencia, el querellante comenzó a desempeñar las funciones correspondientes a esa plaza a tiempo completo.
4. Posteriormente, tras el fallecimiento de dicho empleado, en el mes de abril de 2023, Telemundo publicó una convocatoria para cubrir la vacante de Técnico de Estudio a tiempo completo.³

² Véase Exhibit 1 Conjunto – Convenio Colectivo aplicable a la controversia.

³ Véase Exhibit 2 Conjunto – Publicación de la Plaza con Requisitos y Responsabilidades.

5. A raíz de dicha convocatoria, varios empleados de Telemundo participaron del proceso de entrevistas para ocupar la plaza vacante, entre ellos el querellante.
6. La Sra. Sonya England, vicepresidenta de Recursos Humanos y el Sr. Osvaldo Linares, director del Departamento de Servicios de Producción, realizaron las entrevistas.⁴
7. De los participantes, el querellante era el de mayor antigüedad.
8. De la tabulación de resultados conforme a las respuestas ofrecidas durante el proceso de entrevistas, el Sr. Yomail Mejías obtuvo la puntuación más alta con un 90 %; seguido por el Sr. Víctor Marrero con un 65 %, y el querellante con un 60 %.
9. Para la asignación de dichas puntuaciones, el Patrono evaluó el dominio técnico de los candidatos en las áreas de audio, iluminación, cámara de pedestal, cámara "hand held", operación de "Jimmy Jib" y manejo de "teleprompter", conforme a los requisitos del puesto.
10. En virtud de dichos resultados, el Patrono seleccionó para el puesto al Sr. Yomail Mejías, quien cuenta con aproximadamente siete (7) años de experiencia como técnico de estudio.

⁴ Véase Exhibits 1 al 3 Patrono - Preguntas realizadas a los entrevistados; notas sobre respuestas de cada uno y tabulación de resultados conforme a sus respuestas. Véase además los Exhibits 4 al 6 Patrono - Respuestas de los tres entrevistados.

11. El 25 de mayo de 2023, el querellante le solicitó a la vicepresidenta de Recursos Humanos las razones por las cuales no fue el seleccionado a pesar de ser el empleado con mayor antigüedad y experiencia.⁵
12. Mediante comunicación fechada el 26 de mayo de 2023, el Patrono informó al querellante que no fue seleccionado debido a que el candidato escogido, Sr. Yomail Mejías, demostró mayor dominio y experiencia en el manejo de equipos esenciales del puesto –incluyendo cámaras, iluminación, audio, “teleprompter”, “Jimmy Jib” y “hand held” –, mientras que el querellante indicó durante la entrevista no haber trabajado con algunos de dichos equipos y que podría confrontar dificultad en la ejecución de ciertas funciones.⁶

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante la consideración de esta árbitra se circunscribe en determinar si Telemundo de Puerto Rico violó el Convenio Colectivo al no seleccionar al Sr. Julio Torres Matta para ocupar la plaza vacante de Técnico de Estudio a tiempo completo.

La Unión, sobre la cual recae el peso de la prueba en la presente reclamación, presentó por conducto de su representante legal, la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, el testimonio del querellante, Sr. Julio Torres Matta. El señor Torres Matta declaró que

⁵ Véase Exhibit 3 Conjunto.

⁶ Véase Exhibit 4 Conjunto.

trabaja para el Patrono desde el año 2000 como técnico de estudio a tiempo parcial. Señaló que entre las funciones que desempeña se encuentran labores de camarógrafo, luminotécnico, manejo de audio, operación de "teleprompter" y asistencia técnica en estudio. En cuanto a la controversia ante este Foro, expresó que la misma surgió a raíz de una plaza vacante de técnico de estudio a tiempo completo luego de que un compañero de trabajo enfermara. Indicó que comenzó a asumir las funciones de dicho empleado y que desempeñó esas tareas por aproximadamente un año o año y medio. No obstante, posteriormente aclaró que el periodo pudo haber sido menor, ya que el compañero dejó de trabajar en diciembre de 2022 y falleció en mayo de 2023.

Asimismo, declaró que posteriormente solicitó formalmente la plaza vacante; sin embargo, la misma fue adjudicada al señor Yomail Mejías, quien, según indicó, llevaba aproximadamente entre siete y ocho años laborando para el Patrono. El querellante sostuvo que, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y al criterio de antigüedad allí establecido, él era el empleado que debía ser seleccionado para ocupar la plaza en controversia.

El querellante declaró que en la entrevista correspondiente al proceso de selección, las preguntas realizadas estaban dirigidas a medir el conocimiento técnico requerido para el puesto. Admitió durante su testimonio que tenía limitaciones en ciertas áreas técnicas. En particular, reconoció que tenía experiencia en audio "PA", pero no en consola de audio al aire, ya que no poseía los conocimientos técnicos necesarios en dicha área. Igualmente, admitió no tener experiencia programando consolas modernas de iluminación para móviles o unidades remotas. En relación con

el manejo de cámaras, explicó que se encontraba practicando, pero que no era diestro manejando la "Jimmy Jib", la cual describió como una cámara montada sobre una grúa con controles de movimiento y zoom. Añadió que tampoco dominaba el protocolo "MX". Asimismo, indicó que en esos momentos tenía una afección física en los hombros que le limitaba para ciertas funciones relacionadas con cámaras "hand held". El querellante reconoció, igualmente, que solo algunos técnicos del canal realizaban funciones especializadas como audio al aire o manejo de la "Jimmy Jib", destrezas que él no dominaba al momento de solicitar la plaza. No obstante, sostuvo que entendía que podía aprender dichas funciones y que, mientras sustituyó al compañero ausente, no confrontó dificultades realizando las tareas que le fueron asignadas.

Finalmente, indicó que durante el proceso de selección los candidatos fueron evaluados mediante puntuaciones o porcentajes comparativos y que, como resultado de dicha evaluación, el Patrono seleccionó al señor Yomail Mejías. Al preguntársele directamente si entendía que estaba mejor cualificado que el señor Yomail Mejías para ocupar la plaza en controversia, respondió: "¿Le soy sincero? No."

Por su parte, el Patrono presentó el testimonio del Sr. Osvaldo Linares, director del Departamento de Servicios de Producción de Telemundo, desde el año 1998. El testigo declaró que, junto a la directora de Recursos Humanos, evalúa las necesidades de cada puesto cuando surge una vacante y se redacta un "posting". Explicó que el propósito del proceso de selección era identificar al candidato mejor cualificado, tomando en consideración que la industria televisiva y las funciones técnicas han evolucionado con el tiempo. El señor Linares indicó que el artículo del Convenio

Colectivo relacionado con ascensos y plazas vacantes dispone el procedimiento para cubrir dichas vacantes, mientras que las disposiciones sobre antigüedad aplican únicamente cuando dos empleados están igualmente cualificados. Señaló que se entrevistó aproximadamente a una docena de empleados y que a todos se les formularon las mismas preguntas. Indicó además que tomó anotaciones durante las entrevistas y que el proceso se llevó a cabo utilizando criterios uniformes para todos los candidatos. Sostuvo que el querellante no era la persona mejor cualificada para la plaza, particularmente, a la luz de las funciones y destrezas técnicas que el propio querellante reconoció no dominar durante la entrevista.

Durante el conainterrogatorio, el señor Linares reconoció que la industria televisiva ha experimentado cambios tecnológicos significativos y que el canal provee adiestramientos cuando se adquieren nuevos equipos, incluyendo entrenamientos ofrecidos por los propios fabricantes. Asimismo, expresó que los propios empleados practican el manejo de la "Jimmy Jib".

El Patrono también presentó el testimonio de la Sra. Sonya England de León, vicepresidente de Recursos Humanos de Telemundo. La testigo declaró que participó directamente en el proceso de entrevistas para la plaza en controversia, así como en la tramitación del reclamo y los procedimientos de quejas y agravios posteriores. Explicó que, para el proceso de selección, se preparó una guía uniforme de preguntas que fue utilizada con todos los candidatos entrevistados. Indicó que las respuestas de cada candidato fueron evaluadas mediante un sistema de puntuación o valores asignados conforme al contenido y dominio técnico demostrado en cada contestación. De la

tabulación de resultados conforme a las respuestas ofrecidas durante el proceso de entrevistas, el Sr. Yomail Mejías obtuvo la puntuación más alta con un noventa por ciento (90 %), seguido por el Sr. Víctor Marrero con un sesenta y cinco por ciento (65 %) y, finalmente, el querellante con un sesenta por ciento (60 %). Conforme a dicha evaluación, la testigo sostuvo que el candidato mejor cualificado para ocupar la plaza vacante era el Sr. Yomail Mejías.

Señaló que el Convenio Colectivo no dispone que una plaza deba adjudicarse automáticamente al empleado de mayor antigüedad. Explicó que lo que establece el Convenio es que, cuando dos o más empleados estén igualmente cualificados, la plaza se ofrecerá al empleado de mayor antigüedad y, si además poseen la misma antigüedad, entonces la selección se realizará mediante sorteo acordado entre la compañía y la Unión. Finalmente, la señora England de León declaró que, en este caso, el querellante y el Sr. Yomail Mejías no estaban igualmente cualificados. Según su testimonio, el señor Mejías poseía mayores destrezas técnicas y mayor dominio operacional de los distintos equipos utilizados en los programas televisivos, competencias que eran necesarias para desempeñar adecuadamente la plaza de técnico de estudio a tiempo completo.

Una vez ponderada y aquilatada la prueba documental y testifical desfilada durante la vista, así como las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, esta Árbitra se encuentra en posición de resolver la controversia ante su consideración.

La controversia en el presente caso consiste en determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo al no seleccionar al querellante, Sr. Julio Torres Matta, para ocupar

la plaza vacante de Técnico de Estudio a tiempo completo, a pesar de ser el empleado de mayor antigüedad entre los candidatos entrevistados y haber desempeñado la plaza de forma temporera.

El Artículo 3, Sección 4 del Convenio Colectivo dispone expresamente que, cuando dos (2) o más empleados estén igualmente cualificados, la plaza se ofrecerá al empleado de mayor antigüedad. De la lectura clara de dicha disposición surge que la antigüedad no constituye un criterio automático ni absoluto para la adjudicación de plazas vacantes. Por el contrario, la antigüedad únicamente entra en consideración cuando los candidatos poseen cualificaciones equivalentes o sustancialmente iguales.

En el presente caso, quedó demostrado que el querellante era el empleado de mayor antigüedad entre los candidatos participantes del proceso de entrevistas. No obstante, la prueba también estableció que no era el candidato mejor cualificado para ocupar la plaza en controversia. La evidencia documental y testifical reflejó que el Patrono llevó a cabo un proceso de entrevistas estructurado mediante el cual evaluó criterios directamente relacionados con las funciones esenciales del puesto vacante, incluyendo destrezas y dominio técnico en las áreas de audio, iluminación, cámara de pedestal, cámara "hand held", operación de "Jimmy Jib" y manejo de "teleprompter".

Como resultado de dicha evaluación, el Sr. Yomail Mejías obtuvo una puntuación de noventa por ciento (90%), seguido por el Sr. Víctor Marrero con sesenta y cinco por ciento (65%), mientras que el querellante obtuvo una puntuación de sesenta por ciento (60%). Dicha diferencia no puede considerarse mínima o marginal, sino una

diferencia sustancial que evidenció un mayor dominio técnico y operacional por parte del candidato finalmente seleccionado.

Asimismo, la prueba demostró que el Patrono utilizó una guía uniforme de preguntas y aplicó los mismos criterios de evaluación a todos los candidatos entrevistados. No surgió evidencia alguna de que el proceso hubiese estado viciado por arbitrariedad, discriminación, favoritismo, mala fe o aplicación desigual de los criterios de selección. Por el contrario, la evidencia reflejó que la determinación patronal respondió a consideraciones legítimas vinculadas a las necesidades operacionales y técnicas del puesto vacante.

Resulta particularmente significativo que el propio querellante admitiera durante su testimonio que el Sr. Yomail Mejías poseía mayores cualificaciones para ocupar la plaza. Dicha admisión posee alto valor probatorio, pues resulta consistente con la evaluación realizada por el Patrono y confirma la ausencia de igualdad de cualificaciones entre ambos candidatos.

La Unión y el querellante sostienen que la plaza debió adjudicársele debido a que había cubierto temporariamente funciones relacionadas con el puesto vacante y por ostentar mayor antigüedad que el candidato seleccionado. Sin embargo, ninguna de dichas circunstancias, por sí sola, le confería un derecho automático a ocupar permanentemente la plaza. El hecho de que el querellante hubiese desempeñado, temporariamente, funciones asociadas al puesto vacante podía ser considerado como parte de su experiencia y trayectoria laboral; no obstante, ello no sustituía el proceso de evaluación implantado por el Patrono, ni limitaba su prerrogativa gerencial de

seleccionar al candidato que razonablemente entendiera mejor cualificado para atender las necesidades operacionales del puesto.

Esta Árbítra reconoce que, en ausencia de arbitrariedad, discrimen, mala fe o violación clara del Convenio Colectivo, no corresponde al árbitro sustituir el criterio técnico y operacional ejercido por el Patrono durante un proceso de selección. La función arbitral no consiste en determinar cuál candidato hubiese seleccionado el Árbítra, sino en evaluar, si la determinación patronal violó las disposiciones convenidas entre las partes. En el presente caso, la prueba desfilada no demostró tal violación.

Por consiguiente, ésta Árbítra concluye que el criterio de antigüedad invocado por la Unión no se activaba en las circunstancias particulares del presente caso, toda vez que la evidencia demostró que los candidatos no poseían cualificaciones equivalentes. La antigüedad del querellante, aunque reconocida, no era suficiente para desplazar a un candidato que demostró poseer mayores competencias técnicas y operacionales para desempeñar el puesto vacante. En consecuencia, esta Árbítra concluye que Telemundo de Puerto Rico no violó el Convenio Colectivo al seleccionar al Sr. Yomail Mejías para ocupar la plaza vacante de Técnico de Estudio a tiempo completo.

VI. LAUDO

Se determina que Telemundo de Puerto Rico no violó el Convenio Colectivo al no seleccionar al Sr. Julio Torres Matta para ocupar la plaza vacante de Técnico de Estudio. En consecuencia, se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la querella en el Foro de Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de mayo de 2026.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO


CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 19 de mayo de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. Dagmar Santana
upagra@upagrapr.com

Miguel Simonet Sierra
msimonet@msglawpr.com
cmatias@msglawpr.com

Sra. Sonya England
sonya.england@nbcuni.com

Lcdo. Ángel O. Rey Seijo
rey@aorlawpr.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA

