

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**TELEMUNDO DE PUERTO RICO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-00-2438

SOBRE: RECLAMACIÓN DE PLAZA

CASO NÚM. A-06-3472

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA (Academicidad)**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Tribunal Superior, en Guayama, Puerto Rico, el 31 de marzo de 2006. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Carlos George, Representante Legal y Portavoz; Lcdo. Ángel Omy Rey, Gerente de Recursos Humanos, y el Sr. Rubén Román, Director de Noticias, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Miguel Simonet, Representante Legal y Portavoz; Sr. Néstor Soto, Presidente; Sr. Ángel Báez, Secretario General y testigo; Sr. José García Delegado General; Sr. Luis Valentín Torres, Delegado; y el Sr. Edwin Otero, querellante y testigo.

Las partes no lograron un acuerdo con respecto al asunto a ser dirimido por esta
Árbitro. A tales efectos, cada una sometió su proyecto:

PATRONO:

Que la Árbitro determine que este caso se convirtió en académico a la luz del Laudo de Arbitraje en el caso A-01-218.

Que la Árbitro determine que el Patrono no incurrió en violación al Artículo 3 del Convenio Colectivo, vigente en enero y febrero de 2000.

UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono violó el Convenio Colectivo al no concederle al Sr. Edwin Otero la plaza de reportero que él solicitó. De la Honorable Árbitro determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo que provea el remedio ordenado, incluyendo el pago de todos los haberes dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que proceda.

Conforme lo dispone el Reglamento para el Orden Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y en consideración con la prueba presentada, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el presente caso es o no arbitrable, en su modalidad sustantiva. De ser arbitrable, determinar si el Patrono violó o no el Artículo III del Convenio Colectivo. De ser en la afirmativa, provea el remedio adecuado. De lo contrario, proceder a desestimar la querrela.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO III****Ascensos y Plazas Vacantes**

Sec. 1 Al hacer promociones 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 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.

Sec. 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 días calendario después de haberse publicado.

2ª - 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 cualificó, la Compañía le informará por escrito las razones, con copia a la Unión.

Sec. 3 Cuando dos (2) o más empleados estén igualmente cualificados, se le ofrecerá la plaza de mayor antigüedad. Si dichos empleados igualmente cualificados tuvieran la misma antigüedad se le hará la selección mediante sorteo acordado entre la Compañía y la Unión.

Sec. 4 La Compañía le pagará al empleado ascendido el salario en su nuevo empleo o cargo tan pronto sea ascendido a la plaza superior. Al ser ascendido a una clasificación

superior, el empleado nunca recibirá un salario menor que el que recibía en su clasificación anterior, si no el diez (10%) porciento de aumento de su salario regular o el salario establecido en el Artículo L (Tarifas Mínimas) en la clasificación que va a ocupar, lo que sea mayor.

4ª. Cuando un empleado solicite y sea transferido a una clasificación similar o menor, el empleado nunca recibirá un salario menor que el que recibía en su clasificación anterior.

Sec. 5 Un empleado ascendido o transferido bajo la sección 1 de este Artículo tendrá que pasar por un periodo probatorio de noventa (90) días calendario cuyo periodo podrá ser extendido por acuerdo mutuo y por escrito entre la Compañía y la Unión. Durante el periodo probatorio, el empleado podrá disponer su regreso a la clasificación anterior o la Compañía podrá disponer su regreso a la clasificación de la cual fue ascendido o transferido sin pérdida de ninguno de sus derechos bajo este Convenio. El empleado podrá cuestionar la determinación de la Compañía en el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje.

Sec. 6 Al final del periodo probatorio el empleado será confirmado en la clasificación a la cual fue ascendido o transferido, siempre y cuando la Compañía determine que el candidato calificó. Si así se lo confirma, el periodo de prueba será incluido para todos los propósitos al determinar el tiempo de servicio en la clasificación a la cual fue ascendido o transferido. Si no es confirmado será reintegrado a la clasificación que ocupaba cuando fue ascendido o transferido sin penalidad o perjuicio.

Sec. 7 Si el empleado regresa a la clasificación que originalmente ocupaba, según se dispone en la sección 5, recibirá el salario que habría recibido si nunca hubiese sido ascendido o transferido.

Sec. 8 Su periodo de servicio en la otra clasificación será considerado para todos los propósitos como servicio en la clasificación que originalmente ocupaba.

Sec. 9 Cuando ocurra una vacante, y dicha posición fue la última posición regular ocupada por cualquier empleado que haya sido cesanteado, dicha vacante no tendrá quien ser publicada, ya que dicho empleado tendrá el derecho preferencial a dicha posición. Si no hay tal empleado en la lista de reemplazo o no reclama su posición, entonces dicha vacante será publicada.

Sec. 10 Si después de publicada, ningún empleado regular solicita para esta posición, y existen empleados en la lista de reemplazo cualificados, la plaza será otorgada al empleado en la lista de reemplazo que más cualifique. Cuando dos (2) o mas empleados en la lista de reemplazo estén igualmente cualificados, se le ofrecerá la plaza al de mayor antigüedad. Si dichos empleados igualmente cualificados tuvieran la misma antigüedad, se seleccionará a dicho empleado mediante sorteo seleccionado entre la Compañía y la Unión.

Sec. 11 La notificación de la Compañía será enviada a la última dirección conocida del empleado por correo certificado con acuse de recibo o por mensajero, con copia a la Unión, advirtiéndole que tiene cinco (5) días calendario, luego del recibo de dicha notificación para contestar personalmente o por escrito y deberá reportarse a trabajar no mas tarde de dentro de dichos cinco (5) días calendario luego de la entrega de la notificación de la Compañía. En caso de que surja alguna situación fuera del control del empleado que no le permita reportarse a trabajar dentro de dichas cinco (5) días calendario, el empleado deberá someter prueba documental. De ser meritorio dicha situación, el empleado tendrá cinco (5) calendario adicionales para reportarse a trabajar; dicho término podrá extenderse por mutuo acuerdo y por escrito.

Sec. 12 Si un empleado no cumple con lo dispuesto en la Sección 11 anterior, su nombre será eliminado de la lista de reemplazo.

Sec. 13 Empleados llamados de la lista de reemplazo a trabajar a una posición que no sea la que había ocupado, serán sometidos a un periodo probatorio de noventa (90) días calendario. Durante ese periodo probatorio el empleado podrá decidir, regresar a la lista de reemplazo o la Compañía podrá decidir que regrese a la lista de reemplazo, bajo las mismas condiciones que existían al dejar la lista de reemplazo, si entiende que el empleado no cualifica para la plaza. La acción de la Compañía podrá ser sometida al procedimiento de quejas y agravios y arbitraje.

Sec. 14 Al finalizar dicho periodo probatorio, el empleado será confirmado en la clasificación a la que fue llamado. Si así se le confirma, el periodo probatorio será incluido para todos los propósitos al determinar al tiempo de servicio en la clasificación para la cual fue llamado.

Sec. 15 Ningún empleado será penalizado por aceptar o rechazar un ascenso.

Sec. 16 Las cualificaciones establecidas por la Compañía serán justas y razonables.

Sec. 17 Si la Compañía creara nuevas clasificaciones de trabajo, dentro de la unidad apropiada que no estén cubiertas por este convenio, ésta las notificará por escrito a la Unión dentro de diez (10) días calendario antes de haberse llenado la posición. La notificación incluirá una descripción del tipo de trabajo y salario a desempeñarse en la nueva clasificación. Si la Unión cuestionara el tipo de salario a pagarse, podría someter dicha cuestión a arbitraje según se provee en este Convenio. Si el salario acordado o determinado por el árbitro es más alto que el empleado está recibiendo, se le pagará la diferencia retroactiva a la fecha que viene ocupando dicha nueva clasificación.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante Edwin Otero inició labores en Telemundo en 1986, en calidad de Técnico de Estudio. Posteriormente, ocupó una plaza como Musicalizador.
2. El 13 de enero de 2000, Telemundo publicó un aviso de plaza vacante, para cubrir el puesto de Reportero a tiempo completo, en el Departamento de Noticias.
3. El 21 de enero de 2000, en comunicación dirigida al Vicepresidente de Recursos Humanos, Otero solicitó ocupar dicha plaza.
4. Los requisitos para ocupar la plaza de Reportero son los siguientes: (Véase Exhibit #2 Patrono)
 - a. Bachillerato de una universidad reconocida en Comunicaciones.
 - b. Cinco (5) años de experiencia en periodismo de televisión.
 - c. Capacidad para desarrollar e investigar temas de actualidad.
 - d. Capacidad para improvisar frente a una cámara y habilidad para presentar segmentos en vivo sin necesidad de libreto.
 - e. Completamente bilingüe.
 - f. Disponibilidad para viajar en o fuera de Puerto Rico, cuando sea necesario.

- g. Responsabilidad y puntualidad son imprescindibles, así como estar disponible a trabajar en turnos rotativos, días feriados o fin de semana.
5. En comunicación fechada 31 de enero de 2000, el Director de Noticias le denegó al querellante su solicitud para ocupar la plaza de Reportero. Éste adujo que su determinación se basó en un análisis efectuado al historial profesional del querellante, el cual sometió en enero de 1998, como parte de su solicitud para ocupar esa misma plaza.
 6. Además del querellante, solicitaron para ocupar la referida plaza, la Sra. Ivette Sosa y el Sr. Luis Guardiola. Éste último fue seleccionado para ocupar la plaza, toda vez que Sosa y el querellante no reunían la experiencia requerida para ocuparla.
 7. El 2 de junio de 2000, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por una presunta violación de Telemundo al Artículo III, Inciso 1, sobre ascensos y plazas vacantes, al denegar la solicitud del querellante para ocupar la plaza de Reportero a tiempo completo.
 8. En el año 2002, surgió una nueva plaza de Reportero a tiempo completo, en esta ocasión, Telemundo seleccionó a la Sra. Ivette Sosa para ocupar la misma. Sosa había iniciado labores en Telemundo en 1992, sin embargo, ésta no era miembro de la unidad apropiada. Originalmente, se desempeñaba como Productora de Noticias.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Sustantiva

Previo al inicio de la discusión de los méritos, Telemundo levantó una defensa de arbitrabilidad sustantiva por la academicidad del caso. Éste fundamentó su planteamiento en el hecho de que el querellante cesó labores con el Patrono el 22 de junio de 2000, y en mayor grado, el 12 de abril de 2002, fue convicto por asesinato en primer grado y sentenciado a cumplir noventa y nueve (99) años de prisión. A los fines de abonar a su contención, Telemundo presentó el Laudo de Arbitraje A-01-218, emitido por el Árbitro Ángel F. Ferrer. Dicha controversia trató sobre el caso de despido del querellante Edwin Otero. En el mismo, el árbitro determinó un remedio sustitutivo a la reinstalación del Señor Otero, por motivo de éste encontrarse convicto al momento de emitirse el Laudo. La Unión, por su parte, sostuvo que el hecho de que el querellante se encuentre convicto no resulta ser impedimento para que emitamos un remedio conforme a nuestra determinación.

El término academicidad se refiere al hecho de que, aún satisfechos los requisitos de justiciabilidad, los cambios fácticos o judiciales acaecidos durante el trámite judicial de una controversia, tornan académica o ficticia su solución. Los fundamentos en que se apoya dicha doctrina son: evitar el uso innecesario de los recursos judiciales, asegurar la existencia de suficiente contienda adversativa sobre las controversias para

que sean competentes y vigorosamente presentadas, y por último, evitar un precedente innecesario.¹

En el presente caso procede evaluar si el remedio a concederse, en cuyo caso nuestra determinación favoreciese al querellante, resultase en un ejercicio de futilidad. Ciertamente, dado el caso que el querellante se encuentra extinguiendo una pena de cárcel de noventa y nueve (99) años, la confección de un remedio que incluya la reposición del querellante en el puesto reclamado, sin lugar a dudas, falta a la lógica y al buen juicio. Sin embargo, los remedios a concederse no se encuentran limitados a tal alternativa, nótese que la discreción del árbitro para disponer del remedio apropiado es amplia y únicamente estará supeditada a la naturaleza circunstancial y a la realidad prevaleciente del querellante. Es decir, aunque no correspondería imponer un remedio que incluya la reinstalación al puesto solicitado, sí poseemos la facultad para determinar, entre otras cosas, una compensación económica por los haberes dejados de devengar, si alguno, luego de analizar los méritos del caso.

Conforme a lo antes señalado, concluimos que la presente controversia no es académica. El caso es arbitrable en su modalidad sustantiva, y poseemos jurisdicción para entrar a dilucidar los méritos de la misma.

¹ Comisión de la Mujer v. Secretario de Justicia, 109 DPR 715

Méritos

Nos corresponde, en esta ocasión, determinar si Telemundo violó o no el Convenio Colectivo al no concederle al querellante Edwin Otero, la plaza de Reportero que éste solicitó.

La Unión reclamó que Telemundo actuó de manera arbitraria y caprichosa al negarle al querellante la oportunidad de ocupar la plaza de Reportero que éste solicitó, sin que el mismo tuviese la oportunidad de ser entrevistado para demostrar sus cualificaciones y experiencia. Según indicó, el único recurso utilizado como referencia sobre las cualificaciones del querellante fue el resumé que éste había sometido en el año 1998, fecha en la cual el querellante, previamente, había solicitado la plaza. Asimismo, la Unión alegó que Telemundo adujo la falta de experiencia como razón para la descalificación del querellante, sin embargo, en el año 2002, seleccionó para ocupar la referida plaza a la Sra. Ivette Sosa, quien, alegadamente, tampoco reunía la experiencia necesaria para ocupar la plaza. Finalmente, la Unión denunció el trato desigual impartido entre la señora Sosa y el querellante, dado el caso que a la primera se le brindó la oportunidad de adquirir experiencia asignándole segmentos de reportajes periodísticos, mientras que al querellante nunca se le brindó esa misma oportunidad.

Telemundo, por su parte, sostuvo que el querellante no reunía los requisitos de experiencia para ocupar la plaza de Reportero de referencia, razón por la cual no procedía su selección para ocupar la misma. Por otra parte, éste alegó haberse

amparado en sus prerrogativas gerenciales al especificar y determinar los requisitos para la plaza en cuestión; además de haber aplicado todos los criterios establecidos por el Convenio Colectivo para llenar una plaza vacante.

Asimismo, Telemundo criticó y se opuso al hecho de que la Unión llamara nuestra atención hacia eventos posteriores a los de autos. Específicamente, la selección de la Sra. Ivette Sosa en el año 2002, la cual sobrevino luego de la radicación de la presente controversia, y, alegadamente, tuvo sus orígenes en una situación interna que obligó a Telemundo a flexibilizar sus criterios de evaluación a los fines de llenar unas vacantes.

Sobre este último aspecto debemos concurrir con la posición esbozada por Telemundo de no tomar en consideración tales hechos. Somos de opinión que carecemos de jurisdicción para entender en cualquier evento ocurrido luego de la radicación y posterior procesamiento de la querrela de marras. “Only those matters which had come intact through the grievance procedure could be presented to arbitration. If issues of contention are not clear and explicit on the face of the written grievance and are thereafter not discussed by the parties in their grievance meeting(s), then it is improper to bring those issues to arbitration. Arbitration is the last step in dispute resolution. City of Cadillac, 88 LA 924, 925 (Huston, 1987).

Dicho esto, nos corresponde limitar nuestro análisis y determinación a los hechos pertinentes a la querrela de referencia, es decir, a los incidentes que se remontan al mes de enero de 2000.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo III, Inciso 1, del Convenio Colectivo, supra, el Patrono entrevistará, considerará, y brindará la oportunidad para ocupar puestos vacantes o de nueva creación a miembros de la unidad apropiada que hayan solicitado por escrito y que estén cualificados para realizar las labores de dicha plaza.

La Unión alegó que el Patrono ni entrevistó, ni ofreció igual oportunidad al querellante para ocupar la plaza de Reportero de Noticias. Según se desprende de los testimonios presentados, el Director de Noticias obvió el proceso de entrevistar al querellante y utilizó como referencia el resumé que éste les había suministrado en el año 1998, cuando el querellante, previamente, había solicitado la plaza de Reportero del Departamento de Noticias. Ciertamente, esta acción incide en una clara violación al Artículo III del Convenio Colectivo, supra., cuyo lenguaje dispone claramente que de surgir una plaza vacante, el Patrono deberá **entrevistar, considerar y dar la oportunidad de ocupar dicha plaza** a los miembros de la unidad apropiada que así lo soliciten.

Ahora bien, el hecho de que el Patrono haya incurrido en tan flagrante violación al Convenio Colectivo no necesariamente convertiría al querellante en la persona idónea para ocupar la plaza de Reportero de Noticias. Tanto el querellante como los Sres. Luis

Guardiola e Ivette Sosa, solicitaron por escrito la plaza de Reportero de Noticias. Sin embargo, de las tres personas que solicitaron ocupar la plaza, sólo uno de ellos, el Sr. Luis Guardiola, cumplía con el requisito de experiencia. Por lo tanto, incurriríamos en un error de juicio si determináramos conceder un remedio que incluya el pago de haberes dejados de percibir, por no haber ocupado un puesto al cual, conforme a la evidencia presentada, no estaba cualificado. Por tal razón, emitimos la siguiente determinación:

LAUDO

Telemundo violó el Artículo III, Inciso 1, del Convenio Colectivo, al no entrevistar, ni tratar en igualdad de condiciones al querellante Edwin Otero. Se ordena cesar y desistir de dicho proceder en cualquier eventualidad.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de junio de 2006.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

MAM/drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 20 de junio de 2006 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS GEORGE
JIMENEZ GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

LCDO ÁNGEL OMY REY-SEIJO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
TELEMUNDO DE PUERTO RICO INC
PO BOX 366222
SAN JUAN PR 0036-6222

LCDO MIGUEL SIMONET
LOPEZ LAY VIZCARRA& SIMONET
CALLE PARQUE
CONDominio PARQUE 407
SAN JUAN PR 0091

SR NESTOR SOTO
PRESIDENTE
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

