

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**EL VOCERO DE PUERTO RICO  
(COMPAÑÍA, EMPRESA O PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES  
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS; LOCAL  
33225 AFILIADA A THE NEWSPAPER  
GUILD (CWA) (AFL-CIO-CLC) (FT)  
(UPAGRA O UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-05-443**

**SOBRE:**

**DESPIDO DEL SR. FRANCISCO  
JAVIER TORRES LAUREANO POR  
NEGLIGENCIA CRASA EN  
CONTRATAR A UN MENOR DE  
EDAD.**

**ÁRBITRO:**

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

**INTRODUCCIÓN**

Para el presente caso fue menester efectuar varias audiencias de arbitraje los días 2 de noviembre de 2005 y 20 de marzo de 2007 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

Por la Compañía comparecieron: el Lcdo. José A. Silva-Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Jorge Sánchez, Vicepresidente de Circulación; y el Sr. Raúl Cabán, Jefe de Sección Isla, y el Sr. Herminio Sosa Nieves, maestro de profesión y testigo.

Por la Unión comparecieron: el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Néstor Soto, Presidente; el Sr. Charlie Ramis, Vicepresidente; el Sr. Luis Quintana, Secretario-Tesorero y Delegado General y testigo; y el Sr. Luis Antonio Méndez, Secretario-Tesorero de la Unidad. También compareció el Sr. Francisco Javier Torres, querellante y testigo.

#### ARTÍCULO IX ANTIGUEDAD DE EMPLEO Y AUTOMATIZACIÓN

1. ...
2. ...
3. En casos de despidos disciplinarios causados por crasa mala conducta o por crasa negligencia en el desempeño del deber, o por crasa insubordinación “La Compañía” deberá notificarlo por escrito a “La Unión”, al Delegado General y al empleado especificando la causa al momento de decretar el despido.
4. ...

#### SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión entre las partes. En consecuencia, éstas presentaron sus respectivos Proyectos de Sumisión:

##### **Por la Compañía:**

Determinar conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente si el despido del querellante estuvo o no justificado por haber violado la política pública de Puerto Rico, las leyes de Puerto Rico,

y el Convenio vigente entre las partes. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.

**Por la Unión:**

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del señor Francisco Javier Torres Laureano estuvo justificado o no conforme al Convenio Colectivo aplicable. De no estarlo, que el Honorable Arbitro determine el remedio apropiado incluyendo la reposición en su empleo y ordene al Patrono que pague al señor Torres todos los salarios y haberes dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que proceda.

**CONTROVERSIA A RESOLVER**

**Que el Honorable Árbitro determine si el despido del señor Francisco Javier Torres Laureano estuvo justificado o no. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado.**

El caso quedó sometido para su adjudicación el 29 de junio de 2007, luego de acceder a varias peticiones de prorroga solicitada por la Unión para presentar su alegato escrito. Las prorrogas fueron concedidas por el Árbitro a favor de la Unión sin la objeción del Patrono. Recibimos los alegatos de la Unión y del Patrono.

**OPINIÓN**

La promovente de la querrela, la **UPAGRA**, sostiene que el despido del Sr. Francisco Javier Torres Laureano, querellante, fue injustificado e ilegal de conformidad

con el Convenio Colectivo. Ante esto, nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo justificado o no de conformidad con la prueba presentada y el Convenio Colectivo. De entrada, resolvemos que el mismo estuvo justificado, por lo que confirmamos la determinación patronal de despido.

El 25 de mayo de 2004 **EL VOCERO DE PUERTO RICO** despidió al querellante Francisco Javier Torres Laureano. Le imputó negligencia crasa al incumplir las Leyes de Puerto Rico sobre el empleo de menores y con las normas de la Empresa al permitir, mientras

ejercía funciones de Gerente de Distrito en el Área de Canóvanas, que el joven Luis Samuel Rosario Pinto, menor de once (11) años trabajara, sin contrato, como porteador de periódicos. **EL VOCERO DE PUERTO RICO** sostiene que el despido fue justificado y que el mismo debe ser confirmado.

Según reveló la prueba presentada, lo cual establecemos como un hecho probado y concluido, el aquí Querellante permitió que el joven Rosario Pinto trabajara para **EL VOCERO DE PUERTO RICO** como porteador de periódicos, pese a que éste aún no había cumplido la edad reglamentaria de 12 años con la que se le permitiría legalmente realizar las tareas y funciones como porteador. Esto a pesar de que el Querellante conocía la reglamentación correspondiente que limita la contratación de menores de 11 años de edad como porteadores de periódicos en Puerto Rico. El Querellante testificó que, tanto la cantidad de trabajo como sus diversas responsabilidades que tenía como

Gerente de Distrito de **EL VOCERO DE PUERTO RICO**, para el Área de Canóvanas, impidieron que se percatara que el menor en cuestión no tenía la edad de 12 años. Sin embargo, a pesar de que comprendemos dicha expresión, como juzgador de la controversia, no podemos, por la naturaleza del asunto en controversia, tomar lo anterior como una circunstancia atenuante. Ello, porque bastaría sólo que se invocaran los múltiples compromisos laborales o las presiones del trabajo o su exceso para que pase a un segundo o tercer plano el interés del ESTADO y la importancia de velar por la salud, educación, seguridad y bienestar de los menores en su incursión en la fuerza laboral del País. El garantizar que los menores de edad que se contraten cumplan con la edad legal requerida es una función y deber laboral que merece darle gran prioridad. Y no podemos atenuar la omisión de este deber prioritario, menos aún cuando el Querellante tenía en sus manos el certificado de nacimiento correspondiente, que constituía la documentación necesaria para conocer si el menor Rosario Pinto cumplía o no con la edad requerida para trabajar, como porteador, para **EL VOCERO DE PUERTO RICO**. El Querellante, como Gerente de Distrito para el Área de Canóvanas de **EL VOCERO DE PUERTO RICO**, tenía la responsabilidad primaria de velar que, tanto los porteadores que van a ser contratados por él como los que están bajo su responsabilidad tuvieran la edad requerida, ello en cumplimiento de las leyes sobre menores que laboran en actividades lucrativas. Si como declaró existía una cantidad

excesiva de trabajo en su área laboral debió comunicarlo oportunamente a sus supervisores para que intervinieran en ese asunto y buscarle una alternativa y solución.

Opinamos que velar porque los porteadores menores edad de **EL VOCERO DE PUERTO RICO** cumplieran con los requisitos legales sobre la edad, antes de comenzar sus funciones en la Compañía, es una función laboral prioritaria, tanto para los Gerentes de Distritos que laboran diariamente con este tipo de transacciones de contratación como para todo aquel personal llamado a contratar personal dentro de dicha empresa. Y en caso de que ésta función (la de cerciorarse que el menor tenga la edad legal para trabajar) choque con otras de sus funciones y responsabilidades, ésta deberá tener prioridad sobre las demás. Debemos exigir que se dé el más fiel cumplimiento a la política pública que establece la Ley de Empleo de Mujeres y Menores en cuanto a la clara prohibición de contratar a menores de 12 años en actividades lucrativas sin que éstos no cumplan con todos los requisitos administrativos y legales establecidos en las leyes de Puerto Rico que regula el empleo de jóvenes menores de edad. No puede ser letra muerta la Ley de Empleo de Mujeres y Menores que busca reglamentar el empleo de menores en las ocupaciones lucrativas, por lo que debemos impartir la más seria y rigurosa observancia. Dicha Ley y los reglamentos al efecto buscan fomentar las máximas oportunidades de empleo para los jóvenes menores de edad, pero haciendo un balance que permita que éstos desempeñen sus labores sin que representen riesgos o perjuicio a sus vidas. El permitir que un menor labore como porteador sin antes

cerciorarse que éste cumplió la edad reglamentaria para trabajar constituye una clara e indudable violación a la Ley que regula el empleo de menores en Puerto Rico.

La Ley de Empleo de Mujeres y Menores, Ley 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. secs. 431 y ss., dispone, entre otros, las normas para la salud e integridad personal en el empleo de menores de edad en una ocupación lucrativa.

En lo pertinente a este caso, dicha ley dispone que:

**Ningún menor de doce (12) años podrá dedicarse o emplearse en la entrega, distribución o venta de periódicos,** revistas folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad.

Los menores entre doce (12) y dieciocho (18) años podrán dedicarse a y emplearse en la entrega, distribución y venta de periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad, pero dicha labor sólo podrán realizarla de casa en casa, en la calle o en cualquier sitio público durante las horas comprendidas entre las 5:30 a.m. y 7:30 a.m. y entre las 5:00 p.m. y 7:00 p.m. de lunes a viernes y entre las 6:00 a.m. y 7:00 p.m. los sábados, domingos y días feriados, siempre que dicha labor no interfiera con la asistencia a clases de dichos menores.

...

**Todo menor entre doce (12) y dieciocho (18) años de edad que interese dedicarse o emplearse en la entrega, distribución o venta de periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad deberá someter para sí o por cualquier parte interesada en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la siguiente documentación:**

- (1) **Cualquier documento auténtico que sirva para probar su edad.**
- (2) Cualquier otra documentación que a juicio del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante sea satisfactoria para probar la edad del solicitante.
- (3) **Certificación de las autoridades escolares que demuestre que las horas de trabajo para las cuales solicita la autorización no interfieren con su horario de clases.**
- (4) Documento de consentimiento del padre, madre, tutor o encargado indicando que consiente a que se le expida autorización para trabajar a dicho menor.
- (5) **Carta o contrato firmado por su futuro patrono** en que se exprese el lugar, horas, remuneración y naturaleza del trabajo que habrá de realizar el menor. 29 L.P.R.A. sec. 443<sup>a</sup>.

Por otro lado, la citada Ley impone penalidades a la empresa que someta documentación fraudulenta y/o permita a un menor trabajar sin el permiso oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En su parte pertinente, dispone la ley que:

**Toda persona que esté cubierta por la definición de parte interesada**<sup>1</sup> expresada en el primer párrafo de esta sección **que someta documentación fraudulenta** a los representantes del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para conseguir las autorizaciones de trabajo que contemplan las secs. 431 a 443a y 446 a 456 de este título o que no someta cualquier documento dentro del término de tres (3) días laborables que anteriormente se ha establecido y durante el cual se permitió al menor sin permiso oficial expedido por los funcionarios o representantes autorizados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,

---

<sup>1</sup> La ley define como "parte interesada" al "propietario, editor, distribuidor o representante autorizado" de "periódicos, revistas, folletos, circulares y cualquier otra materia de publicidad".

incurrirá en delitos menos graves y convicto que fuere será castigado con multa no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de trescientos dólares (\$300) o cárcel que no excederá de 60 días por la primera infracción. En caso de reincidencia, con multa no menor de trescientos dólares (\$300) ni mayor de seiscientos dólares (\$600) o cárcel que no será menor de sesenta (60) días ni mayor de seis (6) meses o ambas penas a discreción del tribunal.

Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos la obligación de utilizar los abogados de su Departamento como fiscales especiales en toda acción criminal que se establezca en los tribunales de Puerto Rico por violación a las disposiciones de esta sección.

Además exige la ley que:

La prueba de edad exigida por las secs. 431 a 433<sup>a</sup> y 446 a 456 de este título será una de las siguientes, y en el orden designado:

(a) Certificación de nacimiento o transcripción certificada expedida por un encargado del registro demográfico u otro funcionario encargado del registro de nacimientos. No se cobrará ningún derecho por la certificación. 29 L.P.R.A. sec. 438 (Énfasis nuestro.)

En resumen, la Ley de Empleo de Mujeres y de Menores prohíbe expresamente el empleo de menores de menos de 12 años en la entrega, distribución o venta de periódicos. Por otro lado, cualquier parte interesada en emplear aquellos menores entre doce (12) y dieciocho (18) años de edad en el área de la venta y distribución de periódicos debe presentar ante el Departamento del Trabajo, entre otros, certificación de nacimiento expedido por un encargado del registro demográfico. Por otro lado, la ley

también impone penalidades al patrono que emplee a un menor en contravención con los requisitos que dicha ley establece.

Adicional a esto, es un hecho incontrovertible que el emplear a un menor de edad contrario con las disposiciones de ley expone **EL VOCERO DE PUERTO RICO** a demandas por daños en caso de un accidente, por no aplicarle la inmunidad patronal provista en la ley de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, ya que la póliza del Fondo no cubre a menores de 12 años.

Por otro lado, al decretar como justificado el despido aquí analizado es menester que nos expresemos sobre los Exhibit 6 del Patrono y 1 de la Unión, por pertinentes a la controversia. Se suscitó una controversia sobre la admisibilidad de los mismos por ser prueba de referencia. El Exhibit 6 del Patrono corresponde a una declaración escrita del Sr. Luis A. Rosario, padre del menor Rosario Pinto, de fecha de 4 de mayo de 2004. El padre del menor era la persona que inicialmente tenía a cargo la ruta de periódicos, que trabajo el menor Rosario Pinto, aquí en disputa. En la aludida declaración escrita Rosario expresa que le explicó al Querellante que su hijo deseaba ser porteador. También expresó que el Querellante le entregó los documentos sobre el record escolar, el contrato de porteador y que luego de llenarlos se los entregó al Querellante. De igual forma, expresó que luego de entregar los documentos firmados hacia dos semanas que puso a su hijo a tirar el periódico. Explicó que debido a que el horario de su trabajo no le permitía repartir el periódico puso a su a repartir el periódico.

El Exhibit 1 de la Unión también es una declaración escrita del Sr. Rosario Pinto, pero de fecha de 7 de mayo de 2004. Es una declaración realizada tres(3) días después de la declaración anterior hecha a **EL VOCERO DE PUERTO RICO**. En esta nueva declaración, el Sr. Pinto expresó que sólo quería que su hijo trabajara y que por lo tanto habló con el maestro (de su hijo) para que le pusiera la edad requerida, ya que tenía a su hijo trabajando sin el conocimiento del agente y el gerente. Expresó que esa era la verdad y que lo anterior, tanto lo dicho como lo escrito al Sr. Méndez Viera no era cierto.

No obstante, la representación legal del Patrono presentó como prueba una declaración jurada del maestro del menor Rosario Pinto, el Sr. Herminio Sosa. Dicha prueba fue admitida y marcada como el Exhibit 12 del Patrono. Además de la declaración jurada, el Patrono presentó en la vista de arbitraje el testimonio del maestro Herminio Sosa. Este se sostuvo en lo que afirmó en la declaración jurada sobre que él preparó y firmó el record escolar del menor Rosario Pinto, su estudiante. Y que en dicho record escribió que la edad que tenía el menor al momento de preparar e documento era 11 años. Atestiguó que alguien alteró dicho record y convirtió el número 11 en un signo de número y le añadió a un lado el número 12. Al testificar que él sería incapaz de alterar un documento oficial del Departamento del Trabajo declaró que es falso que le hallan solicitado y que él no acordó con nadie cambiar el 11 por el número 12 que aparece alterado en el record escolar del menor Luis Rosario Pinto.

Dicho testimonio no fue refutado y controvertido en la vista de arbitraje. El testigo fue enfático, claro y preciso en su declaración y su declaración contradice y mina totalmente la credibilidad de lo declarado por escrito por el Sr. Luis A. Rosario, padre del menor Rosario Pinto. El testimonio directo del maestro Sosa nos mereció entera credibilidad, por lo que el Exhibit 1 de la Unión, aunque admitido como evidencia en la vista, no tiene para nosotros valor probatorio alguno. Y si lo tuviera, sería muy poco, y nos reafirma nuestra determinación de que el Querellante debió ser mucho más cuidadoso y diligente en revisar y cotejar la documentación necesaria que acredite a un menor de edad como que esta apto y calificado para trabajar como porteador de periódicos. Debió confiar en la documentación oficial sometida, como lo es el certificado de nacimiento, para cotejar la información. Si lo hubiera hecho se hubiera percatado que había una discrepancia entre el certificado de nacimiento y el record escolar sometido. Así hubiera detectado que alguien, que ahora desconocemos, alteró un documento oficial del Departamento del Trabajo para someter información incorrecta o falsa en violación a las leyes que regulan el empleo de menores de edad en actividades lucrativas. Pero ello no ocurrió y permitió así que el menor Luis Rosario Pinto laborara para **EL VOCERO DE PUERTO RICO** sin la edad y autorización requerida.

En autos quedó demostrado que el menor Rosario Pinto laboró como porteador sin contar con la edad requerida por ley de 12 años, no contaba con un contrato de

porteador independiente, firmado legalmente como requieren las normas de **EL VOCERO DE PUERTO RICO** y tampoco contaba con la autorización o el permiso de menores expedido por Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ello se permitió sin tomarse las debidas provisiones para que no ocurriera. Dichas provisiones debieron ser tomadas por el Querellante como Gerente de Distrito, más no lo hizo. Con estos hechos probados no podemos más que confirmar la determinación patronal.

En vista de lo antes dicho, resolvemos emitir el siguiente:

### **LAUDO**

El despido del señor Francisco Javier Torres Laureano estuvo justificado. Se confirma la acción disciplinaria de despido.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2007.

ANGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, a 29 de junio de 2007 y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR NÉSTOR SOTO  
PRESIDENTE  
U P A G R A  
PO BOX 364302  
SAN JUAN PR 00936-4302

SR MIGUEL ROCA  
PRESIDENTE  
EL VOCERO DE PR  
PO BOX 9067515  
SAN JUAN PR 00906-7515

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

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ,PSC  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

JANETTE TORRES  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III