

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

THE SAN JUAN STAR COMPANY
(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS,
NEWSPAPER GUILD, AFL-CIO**
(Unión)

LAUDO

LAUDO CASO NÚM.: A- 04-2568

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Jorge L. Mercado Molina)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe se llevaron a cabo los días 14 de octubre y 13 de diciembre de 2005, y 17 de enero de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

The San Juan Star Company, en adelante SJS, la Compañía o el Patrono, compareció representada por la Lcda. Socorro Cintrón Serrano, Asesora Legal y Portavoz. Los Sres. Douglas Zehr, Ex Editor Asociado, Carlos M. Morales Caraballo, y Salvador Hasbún Martínez, Gerente General de SJS, también estuvieron presentes y testificaron.

La Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas, en adelante la UPAGRA o la Unión, compareció representada por los Lcdos. Miguel Simonet Sierra y Rosa M. Seguí Cordero, Asesores Legales y Portavoces, y los Sres. Néstor Soto,

Presidente, y Charlie Ramis López, Sub-Secretario Ejecutivo. La Sra. Marisol Lora Cruz, y los Sres. Ángel Báez, Secretario Ejecutivo, Jorge L. Mercado Molina, querellante, también estuvieron presentes y testificaron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 8 de mayo de 2006, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si The San Juan Star Company violó el Convenio Colectivo vigente al efectuarse el despido del empleado Jorge Mercado.

Que de conformidad con la determinación que se dicte en el caso se decreten los derechos que le asistan a la parte prevaleciente.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Jorge Mercado estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo. De no estarlo que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de todos los salarios y beneficios del Convenio Colectivo dejados de devengar.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Si, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, el despido del querellante, Sr. Jorge L. Mercado Molina, fue justificado. De entender que no se justificó esa acción del patrono, emita el (o los) remedio(s) que estime apropiado(s).

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante trabajó para SJS desde septiembre de 1997 hasta el 1 de marzo de 2004, cuando fue despedido. Al momento de su despido, desempeñaba las funciones de "Swing Person". SJS le imputa al querellante haber infringido "la política explícita en el Convenio Colectivo que prohíbe trabajar para los medios noticiosos que compitan con The San Juan Star en Puerto Rico." El querellante trabajó a tiempo parcial como Reportero de Deportes para la emisora de radio Noti-Uno desde el mes de diciembre de 2003; empero renunció a este empleo efectivo el sábado, 28 de febrero de 2004, a raíz de que recibiera un memorando de parte de SJS², en el que se le ordenó cesar inmediatamente de trabajar para la referida emisora de radio o de lo contrario se tomarían medidas disciplinarias, "incluyendo suspensión y terminación de empleo".

¹ Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) 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 árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

² El mismo tiene fecha del viernes, 27 de febrero de 2004 y está firmado por los Sres. Carlos M. Morales y John Marino.

La UPAGRA, en representación del querellante, objetó el despido. Con la presentación de la queja o querrela correspondiente, se inició el procedimiento de ajuste de controversia que establece el Convenio Colectivo. Luego que las partes no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, solicitaron la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

SJS afirma que el despido del querellante fue justificado. Sostiene que “[d]ado su reconocimiento a la violación de la... [política que prohíbe trabajar para medios noticiosos que compitan con SJS] y a su falta de lealtad a las obligaciones que tiene como reportero de The San Juan Star” ésta no tuvo otra alternativa que despedirlo.

Por otro lado, la UPAGRA sostiene que “el trabajo a tiempo parcial que Mercado realizaba para una emisora de radio no constituía competencia para el SJS de manera alguna” y que “a solicitud del SJS, Mercado renunció a su trabajo parcial en la emisora de radio y aún así, el SJS procedió arbitraria, irrazonable, caprichosa e injustificadamente a despedir a Mercado, dejándolo así sin trabajo alguno para su sustento”.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO II DERECHOS DE LA GERENCIA

SEC. 1 - La Compañía habrá de ejercer sus derechos para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de

disciplina, emplear y organizar los trabajos. **En el ejercicio de tales derechos, la Compañía se abstendrá de tomar acción alguna que constituya una violación a cualquiera de los términos y provisiones de este Convenio.**

...

**ARTÍCULO VII
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJE**

...

SEC. 4 - El árbitro deberá decidir los casos conforme la ley y /o la jurisprudencia aplicable y el Convenio de tal forma que el laudo que emita el árbitro deberá ser conforme a derecho. En casos que el laudo no sea conforme a derecho, el laudo será final y obligatorio para las partes.

SEC. 5 - Las partes confieren autoridad al árbitro para que en los casos que envuelvan la suspensión, despido o cesantía de algún empleado y se resuelva a favor de la parte querellada [sic], decrete los remedios correspondientes, incluyendo la reposición del querellante o aplicarle un castigo menor a la acción tomada por la Compañía o si debe pagársele la totalidad de los salarios dejados de percibir por éste o la proporción que sea justa mientras duró su suspensión, despido o cesantía o cualquier otro remedio que proceda.

SEC. 6 - El árbitro resolverá conforme a las disposiciones de este Convenio y no tendrá autoridad para enmendarlo, añadirle, quitarle o modificarlo en forma alguna.

...

**ARTÍCULO VIII
SEGURIDAD DE EMPLEO Y NUEVA TECNOLOGÍA**

SEC. 1 - No habrá despido, ni cesantías, ni suspensiones disciplinarias, ni reducción de horas de trabajo, excepto por causas justas y suficientes.

...

**ARTÍCULO XIV
DISPOSICIONES GENERALES**

...

SEC 4. - Empleados de la unidad contratante no podrán realizar labores compartidas con su horario de trabajo, pero sí podrán realizar cualquier labor fuera de sus horas de trabajo, excepto:

- a. Siempre que dichas labores no interfieran con su horario de trabajo.
- b. **El personal del departamento editorial, sea de la unidad contratante, o excluido, en o fuera de su horario de trabajo, no podrá tener contratos, ni empleos, con partidos, con movimiento políticos, candidatos políticos, ni el gobierno. Las excepciones serán el servicio en las fuerzas armadas y el magisterio, pero en tales casos no podrá realizar labores periodísticas relacionadas con esas fuentes.**
- c. **Tampoco podrá realizar trabajo para otros periódicos, servicios de noticias, revistas de noticias y medios de noticias electrónicas, de origen y circulación en Puerto Rico e Islas Vírgenes, que sean de la competencia.**
- d. Excluyendo las disposiciones de la sección b y c, esto no es una limitación a los periodistas a escribir en ocasiones para otras entidades, siempre y cuando no sean artículos noticiosos.
- e. No se le prohibirá a cualquier empleado de la unidad contratante escribir para cualquier

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y / o el convenio colectivo que especifica, entre otras cosas, que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”, véase lo dispuesto en la Sección 4 del Artículo VII del convenio entre las partes. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros." Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1979), y AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de despido el árbitro estará impedido de variar el castigo de despido impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 221.

Aclarado ese punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**, éste debe recurrir a la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según

enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**, para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido. Véase **La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80** que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase **Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994)**, **Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989)**, y **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979)**.

Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, **Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994)**, y **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979)**.

No cabe duda que el querellante infringió la política explícita en el Convenio Colectivo que prohíbe trabajar para los medios noticiosos que compitan con SJS en Puerto Rico, y que la conducta del querellante atentó contra los mejores intereses de SJS y sus empleados, pues las noticias pierden inmediatez al ser transmitidas previamente a través de la radio y al perder atractivo, el periódico, para el público, pierde también atractivo para los anunciantes y se pone en riesgo la venta de espacios para anuncios³. Empero, también es cierto que el querellante renunció a su empleo a tiempo parcial en la emisora de radio efectivo el sábado, 28 de febrero de 2004, inmediatamente después de recibir el memorando de parte de SJS con fecha del viernes, 27 de febrero de 2004, en el que se le ordenó cesar inmediatamente de trabajar para la referida emisora de radio o de lo contrario se estaría exponiendo a medidas disciplinarias, “incluyendo suspensión y terminación de empleo”. Asimismo, es preciso destacar que el querellante no tuvo oportunidad de anunciar su renuncia al empleo en la emisora de radio antes de que SJS lo despidiera de su empleo como “Swing Person” porque tal despido fue efectivo el lunes, 1 de marzo de 2004.

La Compañía **no** cumplió satisfactoriamente con la exigencia de probar, mediante **evidencia clara y convincente**, que el despido del querellante fue justificado.

³ Aunque al árbitro le consta la **alegación** de SJS en el sentido de que el querellante, durante un viaje y estadía de trabajo que realizó a la República Dominicana, del 2 al 7 de febrero de 2004, con todos los gastos pagados por SJS, preparó, con la información obtenida, y transmitió desde el vecino país cápsulas de noticias para Noti-Uno; también le consta que **no** obra en el expediente prueba de ese acto y que el querellante **no** fue objeto de acción disciplinaria alguna por razón de tan reprochable acto.

Los árbitros consideran la protección contra despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que los despidos sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo aplicable dispone que “[n]o habrá despidos... excepto por causas justas y suficientes. [Véase el Artículo VIII]”. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinarias provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 212.

En consecuencia, procede que el árbitro ordene la reposición con paga retroactiva del querellante. Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 221 y 600. Estos son los remedios más usados por los árbitros en casos de arbitraje laboral por despido **no** justificado. Este proceder guarda relación de conformidad con la Sección 5 del Artículo VII del Convenio Colectivo aplicable, las doctrinas legales prevalecientes, las disposiciones legales vigentes y la política laboral vigente en esta jurisdicción. Debemos recordar que la exclusividad de remedio de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** no aplica cuando están envueltos convenios colectivos como el de este caso. Véase JRT v. Securitas, Inc., 111 D.P R. 580, 584 (1981), en donde se cita con aprobación una expresión de nuestro Tribunal Supremo en Wolf v. Neckwear

Corporation, 80 DPR 537, 543 (1958), a saber: “ Es en los convenios colectivos donde a menudo se concretan las causas justas de despido de los trabajadores. Casi siempre, en la práctica, los sindicatos y los patronos prefieren mantener una noción indeterminada y flexible de 'justa causa' para el despido y someter a arbitraje cada caso específico en que haya discrepancia. Naturalmente, en dichos convenios colectivos de trabajo, la ausencia de causa justa da derecho a la reposición, y no se trata pues de una simple cuestión de mesada...”.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Vistas y consideradas las circunstancias en el presente caso, el despido del Sr. Jorge L. Mercado Molina **no** fue justificado; en consecuencia, se ordena que éste sea repuesto en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir por razón del despido amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda. Se ordena, además, el pago de la suma equivalente al 25% de la indemnización básica que finalmente se determine, por concepto de honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de noviembre de 2006.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 6 de noviembre de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA. ROSA M. SEGUÍ CORDERO
BUFETE LÓPEZ LAY & VIZCARRA
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
SAN JUAN PR 00968

LCDA SOCORRO CINTRÓN SERRANO
PO BOX 364187
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-4187

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

SR GERARDO ANGULO
PRESIDENTE
THE SAN JUAN STAR
PO BOX 364187
SAN JUAN, PR 00936-4187

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA