

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**THE SAN JUAN STAR CO.
(Patrono, Compañía o Periódico)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-02-41

**SOBRE: DESPIDO DEL SR. JOSÉ
RODRÍGUEZ NOGUÉ POR DÉFICITS
EN LAS VENTAS Y VIOLACIÓN A LAS
REGLAS DE LA EMPRESA**

ÁRBITRO: BRUNILDA DOMÍNGUEZ

1. INTRODUCCIÓN

A. Para dilucidar el caso de autos, celebramos vistas de arbitraje durante el 12 de junio, 2 y 3 de julio de 2002; 25 y 30 de marzo, 19 de mayo, 3 y 7 de julio y 3 de septiembre de 2003¹; y el 1ro. de noviembre de 2004. Todo ello en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Por la Compañía, comparecieron el Lcdo. Roberto Maldonado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Juan (Junior) Núñez, Ex

¹ El 17 de septiembre de 2003 entregamos el expediente al Director de nuestro Negociado para someterlo a gestiones conciliatorias entre las partes. Nos fue devuelto el 24 de febrero de 2004 al éstas resultar infructuosas.

Gerente de Ventas y testigo; y los testigos: José A. Martínez, Julita Rivas, Gabriel Martínez y Alba Belgodere. Por la Unión, estuvieron presentes el Lcdo. Miguel Simonet, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Ángel Báez, Secretario Ejecutivo; el Sr. Charlie Ramis, Asistente; y el Sr. José Rodríguez Nogué, querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió hasta el 20 de diciembre de 2004 para la radicación de alegatos simultáneos en apoyo de sus respectivas posiciones. Luego de varias prórrogas a solicitud de ambas partes, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 25 de febrero de 2005. Recibimos el memorial de la Unión en término. El Patrono sometió el suyo el 16 de junio con una carta explicativa el cual no hemos leído ni considerado en la adjudicación de la querella.

B. CONTROVERSIA

Como las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a resolverse en el caso, ambas nos sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Si la empresa tenía justa causa para despedir al empleado José Rodríguez Nogué. De no haber justa causa para el despido, que la Honorable Ábitro determine el remedio

disciplinario adecuado y qué remedio si alguno procede a tenor del empleado bajo el convenio colectivo y en ley.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. José Rodríguez Nogué estuvo o no justificado de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable. De no estarlo que la Honorable Árbitro determine el remedio adecuado, incluyendo pero sin limitarse a la reposición en el empleo y el pago de todos los haberes, beneficios y salarios dejados de devengar, incluyendo comisiones, desde la fecha del despido hasta que sea repuesto en su empleo.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable² las contenciones de las partes y la evidencia admitida, resolvemos³ que el asunto a dilucidarse en este caso consiste en:

Determinar, conforme a derecho⁴, si el despido del Sr. José Rodríguez Nogué estuvo justificado o no. De determinarse que no lo estuvo que la árbitro emita el remedio adecuado. De

² Las partes sometieron como el convenio pertinente al caso el vigente del 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1999 extendido hasta el 31 de diciembre de 2000 vía estipulación (Exhibit 1 conjunto).

³ El Artículo XIV, inciso (b) del Reglamento para el orden interno de los servicios 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 árbitro determinará el (los) asuntos(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

⁴ El Art. VII -PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE- del Convenio Colectivo aplicable dispone en su Sec. 4 que: "El árbitro deberá decidir los casos conforme la ley y/o 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."

determinarse que estuvo justificado que se desestime la querrela.

II. DISPOSICIONES CONTRACTUALES 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 VIII

Seguridad de Empleo y Nueva Tecnología

Sec. 1. No habrá despidos, ni cesantías, ni suspensiones disciplinarias, ni reducción de horas de trabajo, excepto por causas justas y suficientes.

III. HECHO ESTIPULADO

1. El empleado fue despedido el 11 de junio de 2001.

IV. OPINIÓN

A. Surge de la prueba desfilada que el Sr. José Rodríguez Nogué se desempeñaba en el Periódico como Ejecutivo de Ventas desde el 1996 (Exhibit 30

del Patrono). Sus funciones principales eran mantener una cartera de clientes que pautaran anuncios. Por lo tanto, sus responsabilidades consistían en realizar visitas a posibles clientes, mantenerlos satisfechos, darles seguimiento mediante llamadas telefónicas o visitas subsiguientes y buscar nuevas cuentas. Para ello, éste venía obligado a cumplir con las normas de la Compañía las cuales consistían en: asistir a las reuniones programadas por los supervisores para mantenerse enterado de la política de la empresa; acudir diariamente al Periódico, en algún momento del día, para procesar su correspondencia; y someter un plan de trabajo que se componía de informes, listas de clientes, logros alcanzados, metas futuras y otras materias relacionadas. Todo esto, para cumplir con las cuotas de ventas asignadas por la gerencia de tal manera que justificara su posición de Vendedor Directo en la empresa.

B. No obstante, la prueba también demostró que desde que Rodríguez Nogué comenzó a trabajar en el San Juan Star confrontó problemas para cumplir con sus cuotas de ventas; y seguir las reglas del Periódico. El 16 de septiembre de 1996, la Compañía le envió un memorando titulado **“Evaluación primeros seis (6) meses 1996”** en el que le informó que de marzo a agosto se mantuvo por debajo de las ventas requeridas que para ese entonces eran de 600 dólares

mensuales. Tampoco entregó su plan de trabajo durante veintiuna (21) semanas por lo que la Compañía le advirtió que: **“Era su responsabilidad entregar semanalmente su Plan de Trabajo y obtener las ventas en pulgadas requeridas”**. El 20 de noviembre de 2000, se le notificó mediante memorando (Exhibit 10 del Patrono) que las ventas bajas era causal de despido. Posteriormente, se le advirtió sobre el particular mediante memorandos del 22 de enero, 15 de febrero, 5 y 6 de junio, y 20 de noviembre de 2001 (Exhibits 13, 18, 24, 25 y 10 del Patrono, respectivamente). De igual forma, se le notificaron una serie de memos sobre su incumplimiento a las normas de la empresa. Con relación a sus ausencias a las reuniones de grupo e individuales, el San Juan Star le envió memorandos el 5 de diciembre de 2000; 22 de enero, 15 de febrero, 30 de mayo, y 5 y 8 de junio de 2001 (Exhibits 11, 13, 18, 22, 25 y 26 del Patrono). Respecto a no asistir a la oficina diariamente, se le notificó el 30 y 31 de mayo y 5 de junio de 2001 (Exhibits 21, 23 y 25 del Patrono). Relativo a no entregar su plan de trabajo, se le envió memorandos el 22 de enero, 15 de febrero y 30 de mayo de 2001 (Exhibits 13, 18 y 21 del Patrono). Y sobre su historial de ventas bajas por debajo del promedio y las proyecciones, se le envió memos el 5 de diciembre de

2000; 22 y 24 de enero, 15 de febrero; y 5 y 6 de junio de 2001 (Exhibits 11, 13, 14, 17, 18, 24 y 25 del Patrono).

C. La prueba desfilada ante esta árbitro también reflejó que José Rodríguez Nogué no trabajó consecutivamente para el San Juan Star . Reveló que éste tuvo varias interrupciones debido a un despido anterior acaecido el 5 de agosto de 1998 por no cumplir con las cuotas de ventas y abandono de trabajo y reintegrado en marzo de 2000⁵; por haber estado reportado al Fondo del Seguro del Estado (FSE) por accidente ocurrido el 2 de marzo de 2001 (Exhibits 4 y 6 del Patrono); y por haber estado suspendido de empleo y sueldo por dos (2) semanas por su historial de ventas bajas y no asistir a las reuniones (Exhibits 18 del Patrono del 15 febrero de 2001; y 25 del 6 de junio de 2001). Por tal razón, la Compañía tuvo que asignarle sus cuentas a los demás vendedores; y otras las cambió en intercambios⁶.

Luego de su accidente, el querellante se reportó a trabajar el 17 de mayo de 2001 (Exhibit 19 del Patrono). Para ponerlo al día sobre la política de la empresa,

⁵ Caso Núm. A-460-99 (Exhibit 28 del patrono). Revocado por el Árbitro Román M. Velasco por insuficiencia de prueba.

⁶ Cuentas en reciprocidad con los clientes las cuales las maneja la gerencia del Periódico.

su supervisor, José Núñez, le hizo entrega de todos los memorandos que se habían producido durante su ausencia (Exhibit 20 del Patrono). Nuevamente se le orientó sobre: asistencia diaria a la oficina (Exhibit 3 del Patrono) normas sobre plan de trabajo y los formularios a utilizarse (Exhibit 15 del Patrono); reuniones de ventas (Exhibit 16 del Patrono); y reuniones individuales con él para discutir su agenda de trabajo y desarrollo de las cuentas ya que continuaba por debajo del promedio (memo del 31 de mayo de 2001 -Exhibit 23 del Patrono).

A pesar de los esfuerzos del Patrono, los informes del Periódico continuaron reflejando que el empleado no se ponía al día, no asistía a la oficina, a las reuniones grupales ni individuales, que las ventas no subían y que se encontraba por debajo del promedio de las cuotas con relación a todos los vendedores (Exhibit 8 del Patrono).

El vendedor se defendía aludiendo que el San Juan Star no le había devuelto sus cuentas, que no le estaban contando las comisiones que éstas generaban y que no tenía escritorio ni teléfono para trabajar. El Periódico le recalca que le habían devuelto sus cuentas y que ello no era excusa para no cumplir con sus cuotas y traer clientes nuevos. El querellante insistía en que le

habían devuelto las cuentas sólo en papel (Exhibits 5 y 10 del Patrono). Pero que sus compañeros y la gerencia continuaban manejándolas.

Sin embargo, a nosotros se nos probó en la audiencia que la falta de diligencia del Vendedor provocó que la situación con las cuantas “viejas” no se resolviera con mayor premura debido a que éste insistía en su conducta de no entregar la documentación que se le solicitaba. Precisamente, para evitar la “canivalización” entre los vendedores fue que Núñez le solicitó el 22 de enero de 2001 (Exhibit 13 del Patrono) su listado de clientes para hacérselo llegar a todos los vendedores. Por eso le insistía en que asistiera a la oficina, a las reuniones y que entregara su plan de trabajo dejándose guiar por los memorandos que contenían la política y directrices del Periódico. Sobre los memorandos, el querellante declaró que leía unos y otros no porque era demasiada cantidad. También se nos probó que el teléfono y el escritorio se le proveyeron en un tiempo razonable. Así pues, toda esta situación culminó en el segundo despido del empleado el 11 de junio de 2001 por su supervisor Núñez quien declaró en la vista que se debió a su déficits en las ventas, sus ausencias a las reuniones y no entregar los reportes que se le pedían.

D. Ante este cuadro de hechos, resolvemos que se justificó el despido. Que el Periódico le brindó al empleado todas las oportunidades posibles para que éste cumpliera con sus funciones y responsabilidades. Que estas gestiones del Patrono fueron infructuosas porque éste no logró adaptarse a las normas de la empresa ni cumplir con las metas establecidas en cuanto a las ventas. Así, en vez de ser un activo para el San Juan Star, se convirtió en una pérdida lo cual la Compañía no tenía por qué seguir tolerando. Inclusive, se probó que el Vendedor le adeudaba dinero al Periódico sobre adelanto de comisiones.

D.1. Se ha establecido que el despido o la suspensión de un empleado se justifica si se ejecuta para promover la eficiencia en el servicio. **ARNETT vs. KENNEDY, 416 US 169 (1974); WISART vs. MCDONALD, 500 F 2d. 1110 (1er. Circ. 1974); MEEHAN VS. MACY, 392 F 2d 822 (1968); CES vs. LETTER CARRIERS, 414 US 548 (1973).** Se ha resuelto, también, que la incompetencia y la desobediencia se consideran conducta impropia y que son razones justificadas para decretar un despido. **MERCEDES BUS LINE vs. TRIBUNAL, 70 DPR 690 (1949).** Esto, por cuanto, atentan contra el buen y normal funcionamiento de la empresa lo cual está prohibido por la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto reiteradamente que en las

relaciones obrero-patronales existe la condición expresa o implícita de que el empleado deberá descargar sus deberes y responsabilidades de forma competente y eficiente. **MERCEDES, supra; BLANES vs. TRIBUNAL, 69 DPR 113 (1948); P.R. CAP TIRES SALES vs. TRIBUNAL, 68 DPR 398 (1948)**. Como norma general, la Ley Núm. 80, supra, requiere que para que haya justa causa para despedir exista un patrón de conducta, un comportamiento repetido - **PUEBLO vs. MARTÍNEZ LUCENA, 92 DPR 881**-de no rendir el trabajo eficientemente o una violación reiterada de determinadas normas de la empresa. Lamentablemente, ese fue el comportamiento de este trabajador.

E. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos expuestos en la Opinión que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme a derecho, el despido del Sr. José Rodríguez Nogué estuvo justificado. Se desestima la querrela.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 21 de junio de 2005.

BRUNILDA DOMÍNGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 21 de junio de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ROBERTO O MALDONADO NIEVES
CALLE 7 NE #344 OFIC 1 A
ESQ AVE FRANKLIN D ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00920

LCDO MIGUEL SIMONET
LOPEZ-LAY VIZCARRA & SIMONET
407 CONDOMINIO PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR ÁNGEL BAEZ
SECRETARIO EJECUTIVO
UNION PERIODISTAS ARTES GRAFICAS
Y RAMAS ANEXAS
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

SR GERARDO ANGULO
PRESIDENTE
THE SAN JUAN STAR
PO BOX 364187
SAN JUAN P R 00936-4187

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA

LAUDO

13

CASO: A-02-41

SECRETARIA