

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

THE SAN JUAN STAR
(Patrono)

Y

UNION DE PERIODISTAS
ARTES GRAFICAS Y RAMAS
ANEXAS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-03-1680

SOBRE: DESPIDO

JUAN A. CRUZ (ALBERT CRUZ)

ÁRBITRO:

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó durante los días 21 de junio de 2004, 28 de febrero de 2006 y 25 de abril de 2008. En esta las partes tuvieron plena oportunidad de someter su prueba y luego se le concedió un termino para la radicación de los alegatos escritos. El caso quedo sometido finalmente el 8 de noviembre de 2008. La comparecencia fue la siguiente: Por el Patrono: el Lcdo. Roberto Maldonado, Asesor Legal y Portavoz, como testigos el Sr. Douglas Zehr, Editor, la Sra. Myrna Alejandro, Secretaria del Sr. Zehr, la Sra. Julieta Rivas, Asistente de Recursos Humanos y el Sr. Salvador Hasbun Martínez, Gerente General del San Juan Star. Por la Unión comparecieron el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, y como testigos el Sr. Ángel Báez, Secretario Ejecutivo de la Unión y el Sr. Juan Alberto Cruz, querellante.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ El proyecto del Patrono fue el siguiente:

“Si el despido del Sr. Juan Alberto Cruz por parte de San Juan Star fue llevado a cabo justificadamente y conforme a derecho y al Convenio Colectivo, y de no haber sido justificado, que medidas por su conducta si alguna debían ser tomadas, y que remedios si alguno debe el arbitro proveer bajo el Convenio Colectivo al empleado incluyendo los pagos dejados de recibir y cualquier otra medida que en derecho proceda.”

Por su parte el proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si el despido del Sr. Juan Alberto Cruz estaba justificado de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable. Si el Honorable Arbitro determina que el despido estaba injustificado, que ordene el remedio adecuado, incluyendo la reposición del señor Juan Alberto Cruz. De determinar que el despido estuvo injustificado, que el Honorable Arbitro determine el remedio apropiado, incluyendo su reposición en el empleo y el pago de todos los haberes y beneficios del Convenio Colectivo dejados de devengar desde su despido hasta la fecha de su reposición.”

Entendemos que el asunto ha resolver esta contenido en el proyecto sometido por la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO II

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección: 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.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el arbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio dela misma. El arbitro determinara 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

ARTICULO VII
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS
Y ARBITRAJE

Sección: 1 - Durante la vigencia de este Convenio, la Unión y la Compañía se comprometen en resolver todas las querellas, quejas y controversias y reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implementación, administración y aplicación de este Convenio, o asuntos que afecten las relaciones de los empleados de la Unión y la Compañía a través del procedimiento establecido en este artículo para su solución.

- a. Se entenderá por quejas, querellas o agravios cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado por una alegada violación de este convenio.
- b. Las partes se esforzaran en solucionar prontamente cualquier queja, querella o agravios en el segundo paso.

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

Sección: 5 - Las partes confieren autoridad al arbitro para que en los casos que envuelven la suspensión, despido o cesantía de algún empleado y se resuelva a favor de la parte querellada, 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 este o la proporción que sea justa mientras dure su suspensión, despido o cesantía o cualquier otro remedio que proceda.

Sección: 6 - El arbitro resolverá conforme a las disposiciones de este convenio y no tendrá autoridad para enmendarlo, añadirle, quitarle o modificarlo en forma alguna.

ARTICULO VIII
SEGURIDAD DE EMPLEO Y NUEVA TECNOLOGÍA

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

Sección: 4 - Un empleado despedido por mala conducta crasa, negligencia crasa a sus deberes o insubordinación crasa que exija acción disciplinaria o sumaria, la Compañía le dará notificación escrita inmediatamente del despido y las razones del despido con copia al delegado general y a la Unión. Excepto en casos extremos en que

la Compañía le dará notificación verbal inmediata de las razones del despido al empleado en presencia del delegado del departamento y no mas tarde de treinta y seis (36) horas se depositara en el correo con acuse de recibo la notificación escrita al empleado y a la Unión con las razones del despido.

ARTICULO XIV **DISPOSICIONES GENERALES**

Sección: 4 - Empleados de la unidad contratante no podrán realizar labores compartidas con su horario de trabajo, pero si podrán realizar 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 movimientos 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 publicación que no se edite en los idiomas Ingles o Español.

ARTICULO XVIII **PAGA POR CESANTIA, DESPIDO Y RETIRO**

Sección: 1 - Cualquier empleado despedido o cesanteado por cualquier razón excepto cuando el empleado sea despedido por: mala conducta crasa o negligencia crasa o insubordinación crasa, o cuando el empleado estando en tratamiento por el Fondo, SINOT u otras de las agencias concernidas y es dado de alta total o parcial para regresar a trabajar y este no cumple con reclamar su trabajo dentro de lo que establece el Convenio, según dispone el artículo (Reserva de empleo) sección tres (3).

Excepto por las razones mencionadas el empleado tendrá derecho a lo siguiente:

- a. Dos (2) semanas de paga a base de un salario regular por cada año de servicio ininterrumpido con la Compañía. La paga será desembolsada al empleado en una suma total no mas tarde de cinco (5) días después de ocurrir el despido o la cesantía.
- b. El pago total nunca será menos de ocho (8) semanas ni mas de cuarenta y cinco (45) semanas de su salario regular.

Sección: 2 - Los empleados a comisión recibirán los mismos beneficios de la Sección 1 de este Artículo, pero se computaran a base de los ingresos de los veinticuatro (24) meses previo al despido o cesantía.

Sección: 4 - Los beneficios de ese Artículo no cancelaran ninguna otra paga a la cual el empleado tenga derecho según este Convenio o la ley.

DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en este se pactaron salarios, quejas y agravios y otras condiciones de trabajo.
2. El Sr. Juan Alberto Cruz, querellante era empleado del San Juan Star desde el 25 de julio de 1991.
3. Al momento de los hechos era reportero de la sección de deportes de este periódico.
4. El querellante fue despedido de su empleo el 6 de diciembre de 2002.
5. El San Juan Star cuenta con un manual del empleado en el que se hace constar una política en donde se le requiere a cada empleado no entrar en relaciones de trabajo que puedan constituir un conflicto de intereses.²
6. El Artículo XIV.4 del Convenio Colectivo dispone que los empleados de la unidad contratante no podrán realizar labores compartidas con su horario de trabajo, sin embargo establece unas excepciones. Entre estas que los periodistas

² Exhibit 1 de la Compañía.

- están autorizados a escribir en ocasiones para otras entidades, siempre y cuando no sean artículos noticiosos.
7. En su tiempo libre el querellante colaboró mediante un contrato de servicios profesionales con la emisora de radio Noti Uno y en el portal de Internet Puerto Rico WOW de Casiano Communications. En estas colaboraciones se dedicaba a dar opiniones sobre temas deportivos o figuras relacionadas con el deporte. Además, hacía comentarios sobre eventos deportivos ya ocurridos.
 8. Nunca trabajó como reportero con estas entidades.
 9. Además, laboró como reportero de la sección deportiva para WAPA Televisión en el noticiero de las 5:00 p.m.. Este trabajo lo realizó con la autorización de la gerencia del San Juan Star. Incluso se le modificó su horario de almuerzo para que pudiera participar en este noticiero.
 10. El querellante, Sr. Juan Alberto Cruz fue despedido por alegadamente violar la política de la empresa que prohíbe a un empleado trabajar para otros medios noticiosos que sean competencia del periódico, en este caso para el medio radial Noti Uno.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso el Patrono tiene el peso de la prueba para demostrar que el despido estuvo justificado. Es un principio general de nuestra política pública que no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por el mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. La mayoría de los contratos colectivos disponen que los patronos pueden disciplinar o

despedir empleados siempre y cuando medie justa causa, causa razonable,, causa adecuada o causa. Otros pueden mantener silencio sobre este aspecto por lo que los árbitros deben inferir que es requisito indispensable para legitimar la sanción de despido la existencia de justa causa.³ Por otro lado, la ley enumera una serie de conductas del empleado que pueden constituir razón suficiente para sostener una separación permanente de empleo y sueldo, tales como:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo de forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de las mismas se haya suministrado oportunamente al empleado.⁴

Existen unos criterios a considerar para poder determinar la existencia de justa causa.

Estos son que el empleado cometió la falta que se le imputa, que le fue concedido un debido proceso y si la medida impuesta fue razonable.⁵ Otro aspecto importante es si el empleado fue debidamente notificado de las reglas de conducta de la compañía y que tenía conocimiento de la medida disciplinaria a ser impuesta en caso de incurrir en alguna violación a la misma.

³ El arbitraje obrero patronal, Fernández Quiñónez Demetrio, Primera Edición, Pág. 209.

⁴ Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley núm. 80, págs. 27 y 28.

⁵ El arbitraje obrero patronal, Fernández Quiñónez Demetrio, Primera Edición, Pág. 210.

Tomando en consideración todo lo señalado debemos decidir en el caso de referencia si el despido del querellante, Sr. Juan Alberto Cruz estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveeremos el remedio adecuado, incluyendo la reposición del empleado con todos los haberes dejados de percibir. Veamos.

El Sr. Juan Alberto Cruz era reportero del San Juan Star al momento de los hechos que se le imputan. El propio convenio colectivo en su Artículo XIV.4C dispone que ningún empleado de la unidad contratante podrá realizar trabajos 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. De los hechos del caso surge que fue despedido porque alegadamente violó dicha prohibición al trabajar para Noti Uno, una emisora de radio. De hecho, en cuanto a sus tareas en Noti Uno luego de un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que el querellante ejercía una función de meramente comentar eventos ya pasados, lo que no implicaba la producción de noticias frescas que fueran a producir un efecto de estar trabajando para la competencia, hecho si prohibido. No vemos que dicha actuación le causara daño al querellado y mucho menos que viole el articulado del convenio colectivo mencionado. Por otro lado, de toda la prueba tanto documental como testifical tenemos que concluir que el querellante fue sometido a todo un patrón de hostigamiento laboral, incluyendo la retención de un cheque por labores legítimas realizadas por este. Entendemos que el despido fue la culminación de dicha conducta arbitraria y caprichosa del patrono contra el Sr. Juan Alberto Cruz. Fue una actitud hostil y contumaz que creó un ambiente de trabajo intolerable contra el querellante.

Entendemos que la gerencia tiene todo el derecho de administrar su negocio, dirigir la fuerza laboral y establecer reglas de disciplina, sin embargo, tales derechos no pueden ser ejercidos caprichosa y arbitrariamente. De hecho, una de las alegaciones de la Compañía fue que el querellante había renunciado a su trabajo. Tal hecho no fue probado por esta.

Luego de determinar que dicho despido no estuvo justificado nos corresponde aplicar el remedio adecuado. La sección 5 del Artículo VII, le confiere plena autoridad al arbitro para emitir el remedio correspondiente, incluyendo la reposición del empleado a su puesto y el pago de los haberes dejados de percibir. Por lo que, a base de dicho articulado determinamos la reposición con paga de todos los haberes dejados de percibir.

También tiene derecho al pago dispuesto en el Artículo XVIII- Paga por cesantía, despido y retiro, el cual dispone en su sección 1(a) el pago de dos semanas de paga a base de un salario regular por cada año de servicio ininterrumpido con la Compañía. Se ordena el pago de veintidós (22) semanas, según lo dispuesto en dicha sección. Esto es, por los once (11) años de servicio ininterrumpido con la Compañía. Estos beneficios no son cancelados por los haberes dejados de percibir durante su despido tal como dispone la sección 4 de este artículo. Por último, en cuanto a los honorarios de abogado nuestro Tribunal Supremo en el caso de López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., 97 JTS 104, y el de Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc. 2002 JTS 62 determinó que en las reclamaciones laborales los honorarios de abogado deben ser de un veinticinco por ciento (25%) de la indemnización base. El mas alto tribunal sostiene que con esto se vindica los derechos del trabajador a la vez que se compensa justamente a los abogados que invierten

su trabajo y esfuerzo en este tipo de reclamación. En estos caso el tribunal sostiene que en ausencia de una disposición legal que cuantifique numéricamente y razonablemente los honorarios de abogado en las reclamaciones presentadas a la luz de la legislación laboral, se dispuso que la cuantía que le corresponde al abogado demandante es equivalente al 25% de la indemnización básica que se determine.

Además, el Artículo 13 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. &282 dispone que en reclamaciones al amparo de la ley, el patrono vendrá obligado al pago de los costos, gastos y honorarios de abogado del procedimiento.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

1. El despido estuvo injustificado y se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde el momento de su despido.
2. Se ordena el pago dispuesto en el Convenio Colectivo en su Artículo XVIII- Paga por Cesantía hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) semanas.
3. El pago de los costos, gastos y honorarios de abogado no menor de veinticinco por ciento (25%) del total del salario dejado de percibir por el querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 9 de marzo de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de marzo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR CHARLIE RAMIS
UPAGRA
PO BOX 364202
SAN JUAN PR 00936-4302

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

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
GUAYNABO PR 00968

LCDA. SOCORRO CINTRÓN SERRANO
THE SAN JUAN STAR
PO BOX 364187
SAN JUAN P R 00936-4187

LCDO. ROBERTO O. MALDONADO
344 CALLE 7 NE OFIC. 1-A
ESQ. FRANKLIN D. ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00920

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III