

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**EL VOCERO DE PUERTO RICO**  
**(Patrono o El Vocero)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-10-1029**

**SOBRE : DESPIDOS**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH**  
**KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico, el 17 de mayo de 2011. El mismo quedó sometido para adjudicación el 19 de agosto de 2011, fecha en que venció el término para someter los respectivos alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por el Patrono”**: La Lcda. Rosimar Ríos, portavoz y asesor legal; y la Sra. Wandy Gomilla, directora de Recursos Humanos. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Miguel Simonet, portavoz y asesor legal; El Sr. José Ortega, Presidente de la UPAGRA; El Sr. Antonio Méndez; Tesorero y el Sr. Antonio Luciano, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que se determine si el despido de los empleados estuvo justificado y se hizo conforme al convenio colectivo

### PROYECTO DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido de los señores Antonio Luciano y Esaúl Ortiz estuvieron justificados y/o de acuerdo con el Convenio Colectivo o no.

De no haberlo estado, que el Honorable Árbitro ordene el remedio adecuado, incluyendo la reinstalación de estos empleados a sus trabajos, que les paguen todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si los despidos de los señores Antonio Luciano y Esaúl Ortiz estuvieron justificados. De determinar que no estuvieron justificado los despidos de los señores Antonio Luciano y Esaúl Ortiz el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> **Artículo XIII- Sobre Sumisión...**

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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

1...

15. Ningún empleado podrá ser suspendido o despedido de su empleo hasta tanto haya sido notificado el Delegado General y "LA UNIÓN" por escrito.

#### ARTÍCULO IX SEGURIDAD DE EMPLEO Y AUTOMATIZACIÓN

1...

##### **5. Empleados Cesanteados o Afectados por Reducción de Horas de Trabajo por Razones de Economía:**

(a) Las cesantías para reducir la fuerza trabajadora, o reducción de horas de trabajo por razones de economía, se harán sobre la base de antigüedad invertida en la clasificación de trabajo y departamentos afectados. "LA COMPAÑÍA" dará notificación por escrito adelantada de por lo menos treinta y cinco (35) días laborables a "LA UNIÓN" y de treinta (30) días laborables a los empleados afectados, excepto cuando por acuerdo mutuo las partes decidan extender dicho período.

Empleados en vacaciones y en licencia que estén afectados serán notificados por correo certificados a la última dirección registrada en el departamento de personal, con copia al Delegado General y a la "LA UNIÓN".

(b) "LA COMPAÑÍA" le pagará el remanente de los treinta (30) días laborables de notificación hasta la fecha de efectividad de la acción al empleado que exprese interés en irse a la lista de reemplazo durante los primeros (10) días laborables de la notificación y le pagará la paga por cesantía y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio.

(c) "LA COMPAÑÍA" notificará a la "LA UNIÓN" por escrito, las razones de cualquier cesantía o reducción de horas de trabajo por razones de economía que se proponga llevar a cabo y le informará la clasificación de trabajo y el Departamento, además del número de empleados afectados antes de notificación de los empleados.

(d) Cada vez que se vayan a cesantear empleados por razones de economía "LA COMPAÑÍA" durante los primeros diez (10) días laborables de la notificación, aceptará renuncias voluntarias en la clasificación de trabajo de los empleados a ser cesanteados y el número de empleados que renuncien, serán reducidos del número de empleados a ser cesanteados. Los empleados que sometan dicha renuncias voluntarias, no serán incluidos en la lista de reemplazo, pero recibirán paga por cesantía según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que les sean aplicables del Convenio.

(e) Un empleado que sea cesanteadado o se le reduzca sus horas de trabajo por razones de economía, podrá elegir, dentro de quince (15) días laborables luego de ser notificado, desplazar hacia cualquier otra posición, ya sea superior, lateral o inferior, en cualquier otro departamento, si es competente y puede realizar el trabajo, además de tener mayor antigüedad que el empleado que desplaza, o podrá irse a la lista de reemplazo y recibir paga por cesantía según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio. Los empleados ausentes en licencia que estén afectados tendrán diez (10) días laborables adicionales, para ejercer este derecho. El empleado podrá seleccionar todas las posiciones de su preferencia, dentro de los diez (10) días laborables, de haber sido notificado. Luego "LA COMPAÑÍA" tendrá tres (3) días laborables para contestar por escrito cuales son las posiciones en que el empleado cualifica y el empleado seleccionará las clasificaciones de su preferencia por orden, dentro de los siguiente dos (2) días laborales después de la notificación de "LA COMPAÑÍA". El empleado pasará a ocupar la posición seleccionada dentro de los próximos cinco (5) días laborables de haber seleccionado su posición. El empleado que se desplace a otra clasificación, llevará su antigüedad a la nueva clasificación, incluyendo su derecho a escoger el turno de trabajo correspondiente. De no optar por desplazar a otra posición, el empleado podrá irse a la lista de reemplazo y recibir la paga por cesantía según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio, lo cual deberá ser durante los primeros quince (15) días laborables siguiente a la notificación.

(f) Un empleado que sea desplazado por otro empleado que esté afectado por razón de ser cesanteadado o se

le haya reducido sus horas de trabajo por razones de economía, puede de igual manera solicitar dentro de los quince (15) días laborables luego de ser notificados de su desplazo, una posición en una clasificación superior, lateral o inferior, bajo las mismas condiciones especificadas en la sección anterior o podrá irse a la lista de reemplazo y recibir la paga por cesantía, según provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio lo cual deberá ser durante los primeros quince (15) días laborables siguientes a la notificación.

(g) "LA COMPAÑÍA" aceptará renunciaciones voluntarias durante los primeros diez (10) días laborables en la misma clasificación de trabajo del empleado a ser desplazado sustituyendo el renunciante al empleado que había sido desplazado. Los empleados que sometan dichas renunciaciones voluntarias, no serán incluidos en la lista de reemplazo, pero recibirán paga por cesantía, según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios provistos en este Convenio que le sean aplicables del Convenio.

(h) El empleado que se desplace y es reasignado a una clasificación superior, lateral o inferior, recibirá el salario para esa clasificación basándose en sus años de servicio en "LA COMPAÑÍA", o dos (2) años en "LA COMPAÑÍA", lo que sea mayor, a menos que haya trabajado o tenga experiencia en la clasificación donde se le acreditarán los años trabajados de experiencia si son más de dos (2) años. En ningún caso cuando un empleado es reasignado o se desplace a una clasificación más alta, lateral o inferior se le reducirá salario.

(i) El empleado que haya optado por irse a la lista de reemplazo deberá informarle a "LA UNIÓN" y a la "LA COMPAÑÍA", por escrito, cualquier cambio de dirección o cualquier nueva destreza adquirida mientras se encuentre en la lista de reemplazo.

(j) Cuando los empleados estén afectados por cesantías o por reducción de horas de trabajo, por razones de economía "LA COMPAÑÍA" publicará en los tablones de avisos una lista de todos los empleados con sus clasificaciones, su antigüedad y salarios simultáneamente con la notificación a los empleados afectados.

(k) Un empleado afectado por razones de economía que se encuentre en licencia será notificado por escrito con copia a "LA UNIÓN" que tendrá un término de diez (10)

días laborables al regreso de tal licencia para ejercer los derechos contenidos en el Convenio.

#### IV. HECHOS

1. Para mediados de agosto de 2009, los Sres. Antonio Luciano y Esaúl Ortiz trabajaban para El Vocero.
2. El 18 de agosto de 2009, ambos recibieron cartas suscritas por el Presidente del Vocero donde les informaba de sus cesantías por motivo de una reorganización de las operaciones que incluía el Departamento de Prensa Noche.<sup>2</sup>
3. Ese mismo día, el señor Ortiz solicitó conforme al Convenio Colectivo su derecho de desplazar a otro empleado de menor antigüedad por escrito. En dicho documento indicó en orden de preferencia las siguientes plazas: Prensista Interino, Ayudante Prensa Temporero, Operador Cuadro Telefónico, Paginador, Ayudante Prensa, Corrector de Pruebas y Prensista.<sup>3</sup>
4. Al no estar conforme con la acción tomada por el Patrono; la Unión radicó el caso de autos ante este foro.

#### V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión argumentó que el despido de los señores Antonio Luciano y Esaúl Ortiz no se justifican. Arguyo, que el Patrono violentó las disposiciones del Convenio Colectivo al despedir a los Querellantes. Añadió que aún cuando el Patrono sostuvo que dichos despidos se debieron a una reorganización del Departamento en que trabajaban los Querellantes; los mismos no se justifican.

---

<sup>2</sup> *Exhibit 1 y 5 del Patrono.*

<sup>3</sup> *Exhibit 1 de la Unión.*

El Patrono, por su parte, alegó que los despidos de los señores Antonio Luciano y Esaúl Ortiz estuvieron justificados. Argumento que el procedimiento de cesantía de los Querellantes se llevó a cabo siguiendo las disposiciones del Convenio Colectivo. Sosteniendo que de la prueba surge que los Querellantes les fue informado de su derecho a desplazas y del procedimiento de reemplazo; por lo que el Patrono no incurrió en violación alguna del Convenio Colectivo. Asimismo, sostuvo que la cesantía de los Querellantes fue por una reorganización de la empresa. Manteniendo que dicha reorganización se llevó a cabo por razones económicas.

En cuanto al caso en particular del señor Ortiz, señaló que éste no asistió a la vista, ni excusó su ausencia. Por lo cual, conforme al Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje; Artículo VIII, Sección c (Incomparecencias) procede el que la reclamación instada por el querellante Esaúl Ortiz sea desestimada con perjuicio.

En el campo de las relaciones obrero-patronales, es doctrina establecida que en los casos de despido el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Pues, es él quien debe demostrar que obra justa causa para el despido. Es por eso, que en los casos de arbitraje, como en el Tribunal; donde ya se ha impuesto el despido el Patrono viene obligado a probar que el mismo fue justificado; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681 (2004), *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364 (2001) y *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric*, 119 D.P.R. 62 (1987).

A tenor con dicha doctrina si el Patrono alegó que los despidos de los Querellantes fueron por reorganización de todas sus operaciones debió presentar prueba de la misma. A modo de ejemplos, debió presentar memorandos internos

alusivos a la misma; las economías obtenidas o el propio plan de reorganización. Del mismo modo; debió presentar evidencia de la situación económica de la empresa y de la necesidad de implementar medidas para reducir los costos de operación. No obstante, al examinar la prueba sometida debemos concluir que El Vocero no probó que el despido de los Querellantes fuera justificado. Alcanzamos dicha determinación ante la ausencia de prueba que apunte a que los despidos se debieron a una reorganización por razones de economía.

Ahora bien, sobre el planteamiento de desestimación instado por el Patrono en lo referente a cualquier derecho del Sr. Esaúl Ortiz determinamos que el mismo no procede. Dicha determinación descansa sobre un punto en particular que las partes en una vista de arbitraje ante este foro son la Unión y el Patrono. Por lo tanto, la incomparecencia del empleado a estos procedimientos en nada impide que se atienda cualquier reclamo instado por su representante, la Unión, en defensa de sus derechos.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## **VI. LAUDO**

Determinamos que los despidos de los señores Antonio Luciano y Esaúl Ortiz no estuvieron justificados. Se ordena la reinstalación del Sr. Antonio Luciano. Además, se ordena el pago de los haberes y beneficios dejados de devengar por éste. En el caso del Sr. Esaúl Ortiz los haberes y beneficios, serán pagaderos hasta su fecha de reemplazo en abril de 2011.



**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 7 de noviembre de 2011.

---

**BENJAMÍN MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 7 de noviembre de 2011; y se remite copia por correo en

esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA WANDY GOMILLA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
EL VOCERO DE PUERTO RICO  
PO BOX 9067515  
SAN JUAN PR 00906-7515

SR JOSÉ ORTEGA-PRESIDENTE  
UPAGRA  
PO BOX 364302  
SAN JUAN PR 00936-4302

LCDA ROSIMAR RÍOS TORRES  
PORTAVOZ Y ASESORA LEGAL PATRONO  
GONZÁLEZ PADIN BUILDING SUITE PH-7  
154 CALLE RAFAEL CORDERO  
PLAZA DE ARMAS  
VIEJO SAN JUAN PR 00901

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA  
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL UNIÓN  
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVENIDA SAN PATRICIO SUITE 1120  
GUAYNABO PR 00968

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**

