

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P.O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

UNIVISIÓN DE PUERTO RICO, INC (Compañía)	LAUDO
Y	SOBRE: DESPIDO DE LA SRA. ILIA MELÉNDEZ
UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS (Unión)	CASO: A-15-1206 ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 14 de diciembre de 2016, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas, en adelante la "UPAGRA" o la "Unión", compareció representada por el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal y portavoz, y los Sres. Néstor Soto, secretario ejecutivo, José G. Ortega, presidente, Denis Rivera, delegado del departamento de noticias de Univisión, y la Sra. Ilia Meléndez, querellante.

Univisión de Puerto Rico, Inc., en adelante la "Compañía" o Univisión, compareció representada por el Lcdo. Alfredo Hopgood Jovet, asesor legal y portavoz, y la Sra. Jeannette Reyes, gerente de recursos humanos.

Ambas tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 7 de

agosto de 2017, cuando expiró la sexta extensión del plazo para la presentación de los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La UPAGRA propuso la siguiente sumisión:

“[Determinar] si el despido de la Sra. Ilia Meléndez Rivera estuvo o no justificado de conformidad con el convenio colectivo. De no haberlo estado que se ordene la reinstalación en su puesto, se ordene el pago de todos los salarios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que estime el honorable árbitro apropiado.”

Por otro lado, Univisión propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine si la cesantía de la Sra. Ilia Meléndez, el 17 de octubre de 2014, estuvo justificada. De no haberlo estado, que el árbitro provea el remedio que dispone el convenio colectivo.”

Se determinó, de conformidad 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 Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Si, a la luz de la evidencia presentada, Univisión violó o no el convenio colectivo aplicable al dejar cesante a la Sra. Ilia

^{1/} Véase el Artículo XIII, 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedio, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.”

Meléndez Rivera. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 17 de octubre de 2014, Univisión realizó un anuncio de cancelación de programas y de la consiguiente eliminación de puestos, y dejó cesantes sesenta y seis (66) empleados miembros de la UPAGRA², entre los que se incluyó a la querellante, Sra. Iliá Meléndez Rivera, que desempeñaba entonces las funciones de recepcionista. Univisión notificó de la cesantía a los Sres. José Ortega y Néstor Soto, presidente y secretario ejecutivo de la UPAGRA, respectivamente. Univisión mantuvo en nómina a la señora Meléndez durante los sesenta (60) días subsiguientes, “recibiendo paga y otros beneficios sin trabajar”, a tenor con la Ley Federal WARN³.

Asimismo, se le advirtió a la señora Meléndez que “[d]urante los primeros diez (10) días de su cesantía..., es posible que usted tenga... derecho de desplazar a otro empleado que no ha sido cesanteado”. Univisión re-empleó a la señora Meléndez efectivo el 17 de diciembre de 2014, en el área de mantenimiento de edificios, porque ésta ejerció su derecho a desplazar a un empleado de planta física con menos antigüedad.

Actualmente, no existe el puesto de recepcionista, y la señora continúa trabajando⁴ en el área de mantenimiento, inclusive devenga un salario mayor al que devengaba como recepcionista. Un guardia de seguridad, subcontratado, recibe a los visitantes y la correspondencia, y el sistema telefónico automatizado, o sistema

² El total de empleados dejados cesantes ascendió a noventa y nueve (99).

³ Esta ley obliga a todo patrono privado, con o sin fines de lucro, que emplee 100 o más personas, a notificar por escrito toda reducción masiva de empleados o el cierre de la planta sesenta (60) días antes de la ocurrencia del evento. Cuando el patrono no da la advertencia según especifica la ley, el empleado afectado puede solicitar que le paguen los daños por un monto equivalente al salario y los beneficios de sesenta (60) días.

⁴ Ésta ha trabajado para Univisión por los últimos veintidós (22) años.

interactivo de respuesta de voz⁵, interactúa con las personas que llaman, sin participación de otro humano, y transfiere las llamadas al departamento correspondiente.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El presente caso, que fue instado al amparo de un convenio colectivo vigente desde el 16 de septiembre de 2013 hasta el 15 de septiembre de 2017, tiene como génesis una cesantía o reducción masiva y permanente de empleados unionados y no unionados que tuvo lugar el 17 de octubre de 2014.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación. El mismo establece que las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que los(as) mismos(as) no sean contrarios(as) a las leyes, a la moral ni al orden público. Véase el *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA § 3372, y Ceferino Pérez vs. AFF, 87 DPR 118 (1962)*.

El contrato es el instrumento básico para el intercambio de bienes y servicios, y para dirigir los esfuerzos encaminados a aumentar la fortuna de particulares y de empresas. Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA § 3375, y Trinidad vs. Chade, 2001 JTS 10*. De esta manera, un contrato válido constituye la ley entre las partes contratantes y las

⁵ La respuesta de voz interactiva, o IVR por sus siglas en inglés, es la tecnología que automatiza el contacto por teléfono entre personas y máquinas.

obligaciones que nacen del mismo deben cumplirse al tenor de éste. Véase el *Artículo 1044 del Código Civil, 31 LPRA § 2994*.

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación. La letra de las disposiciones contractuales aplicables es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983)*, que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350*.

En nuestra jurisdicción se cobija el poder de dirección empresarial al reconocerle al patrono privado el derecho de despedir a sus empleados por cualquier razón no discriminatoria. En este contexto, es norma establecida que “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado”. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 775 (1992)*. Asimismo, cabe destacar que los árbitros consideran la protección contra despidos injustos como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que los mismos sean por justa causa, máxime cuando en el Artículo 4, Sección 1, del Convenio Colectivo se establece que “[l]a Compañía no despedirá ni disciplinará

empleados, excepto por causa justa y razonable". Sobre este particular, cabe destacar, además, la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria 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*, ante, página 212. La citada disposición contractual, al igual que la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada, conocida como Ley de indemnización por despido injustificado, 29 L.P.R.A. sec. 185 et seq. (en adelante, Ley núm. 80) persigue el objetivo de proteger al empleado en el disfrute de su empleo para así disuadir o desalentar al patrono de incurrir en la práctica de despedir a sus empleados injustificadamente.

Establecido el hecho de un despido, existe una presunción de que el mismo es injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer despido objeto de la controversia. 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).

La Ley núm. 80 no define el concepto despido injustificado, más bien enumera y define las circunstancias que se podrían considerar como justa causa, con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tener que satisfacer la compensación económica que establece la propia ley. Queda claro que es injustificada la imposición de un despido por mero capricho del patrono o sin

razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir que el despido o la cesantía, en este caso, se considera justificado(a) sólo cuando el patrono establece que el (la) mismo(a) tuvo su origen en razones de índole económicas y no en su libre arbitrio o capricho.

A efectos de la Ley núm. 80, existen varios escenarios que, de suscitarse alguno de ellos, el despido se considerará justificado. Con relación a los fundamentos económicos contenidos en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2, se ha señalado que los mismos están relacionados "a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de la empresa". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 115 DPR 364, 376. El análisis del despido por razones económicas presenta cuatro (4) situaciones en las cuales se puede realizar un despido justificado, estas son: Cierre total de operaciones, cierre parcial de las operaciones del negocio o reducción parcial en el empleo, cierre temporero de las operaciones, y cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto.

Nuestro ordenamiento le otorga al patrono la prerrogativa gerencial de tomar medidas administrativas en beneficio de su negocio lo cual incluye la facultad de reorganizarse y reducir su personal para mantener su competitividad. Sobre esto, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que según la Ley Núm. 80, constituye justa

causa para el despido los cambios producto de una reorganización en el establecimiento, así como las reducciones en el empleo producto de una disminución en el volumen de ventas, ganancias o producción. Se reconoce al patrono la facultad de tomar aquellas decisiones que estima benefician a la empresa. *Durieux Sepúlveda v. ConAgra*, 161 DPR 269, 283 (2004). En nuestro sistema jurídico-económico existe una norma muy fuerte de deferencia a las decisiones tomada dentro de las prerrogativas de dirección empresarial. Así, por regla general, en la medida que el patrono no viole el estado de derecho vigente o los acuerdos contractuales, es a éste a quien le compete tomar las decisiones gerenciales que estime convenientes para el funcionamiento de su empresa. Ello significa que los árbitros no deben sustituir el criterio gerencial de un patrono por el suyo, como tampoco pueden atribuirse la función de dirigir una empresa o de tomar decisiones que están dentro de la prerrogativa gerencial o de la administración de su capital humano.

En lo que atañe a si procede o no que los guardias de seguridad realicen algunas de las funciones que antes realizaba la querellante, luego de la eliminación de un área operacional y la consiguiente eliminación de la plaza de recepcionista, cabe destacar que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH establece en el inciso e del artículo II que el servicio de arbitraje "no se ofrecerá para resolver controversias que envuelvan la clarificación o determinación de unidades apropiadas de negociación colectiva", y que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico o la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo tiene la facultad delegada para hacer las determinaciones iniciales y clarificaciones de las unidades apropiadas. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que existe una "norma de que la composición de

la unidad apropiada es cuestión de la exclusiva jurisdicción de la Junta..." *Pérez Maldonado v. Junta de Relaciones del Trabajo*, 132 DPR 972 (1993). La clarificación de una unidad apropiada conlleva un análisis virtualmente idéntico al de la determinación de unidad apropiada. Es decir, en ambos casos hay que entrar a dilucidar qué puestos deben configurar la unidad apropiada tomando en cuenta los mismos factores sobre intereses y características laborales.

La unidad apropiada no se compone de los empleados como tal, sino de los puestos que éstos ocupan. Sin embargo, es como resultado de una determinación o clarificación de unidad apropiada que a los empleados incluidos en la unidad se les reconocen todos los derechos que emanan de la Ley y del convenio colectivo. De ahí la importancia de que la unidad apropiada esté definida de forma precisa y que las labores asignadas a cada una de las plazas que la componen sean respetadas. *A.E.E. v. U.T.I.E.R.*, 170 D.P.R. ___, 2007 TSPR 47, 2007 J.T.S. 52.

En fin, la ausencia de prueba acerca de la precariedad de la situación o estado financiero de Univisión, y de la sapiencia de la eliminación de parte de la programación y/ o del puesto que ocupaba la querellante no desvirtúa la justificación de la cesantía. Nótese que de un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que, el 17 de octubre de 2014, Univisión realizó un anuncio de cancelación de programas y de la consiguiente eliminación de puestos; que dejó cesantes sesenta y seis (66) empleados miembros de la UPAGRA, entre los que se incluyó a la querellante; que ésta se benefició de la retención preferente basada en antigüedad, en otra clasificación de puesto⁶; que, a partir de la cesantía, Univisión eliminó el puesto de

⁶ El convenio colectivo aplicable, a diferencia de la Ley núm. 80, permite el desplazamiento o "bumping" entre diferentes clasificaciones ocupacionales.

repcionista que ocupaba la querellante, y que un guardia de seguridad, subcontratado, recibe a los visitantes y la correspondencia y el sistema telefónico automatizado interactúa con las personas que llaman, sin participación de otro humano, y transfiere las llamadas al departamento correspondiente. La prueba en el récord es clara en cuanto a esto. En este sentido, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de la justificación de la cesantía en cuestión.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, se emite la siguiente *DECISIÓN*:

Univisión **no** violó el convenio colectivo aplicable al dejar cesante y al no reemplazar a la Sra. Iliá Meléndez Rivera como recepcionista; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre, con perjuicio, y archivo de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 4 de abril de 2018.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 de abril de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO ALFREDO HOPGOOD JOVET
McCONNELL VALDÉS LLC
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

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

SRA JEANNETTE REYES
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
UNIVISIÓN DE PUERTO RICO
PO BOX 7888
GUAYNABO PR 00970-7888



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III