

EL MUNDO, INC. y PUERTO RICO NEWSPAPER GUILD, LOCAL 225,  
 AFILIADA AL AMERICAN NEWSPAPER GUILD, AFL-CIO, Decisión  
 Núm. 391, Caso Núm. CA-2994. Resuelto en 9 de junio de  
 1965.

Lic. Luis Rivera Pérez, por la Junta.  
 Lic. Federico Cordero, por la Unión.  
 Lic. Juan R. Torruellas, por el Patrono.  
 Ante: Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, Oficial Examinador.

#### DECISION Y ORDEN

El 21 de abril de 1965 el Oficial Examinador, Lic. Miguel A. Velázquez Rivera, concluyó que el Querrellado, El Mundo Inc., incurrió en práctica ilícita de trabajo dentro del significado del Artículo 8(1) (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y recomienda, por tanto, a la Junta que expida la orden apropiada para remediar la susodicha práctica ilícita.

El patrono Querrellado radicó excepciones al Informe del Oficial Examinador.

La Junta ha considerado las resoluciones del Oficial Examinador durante el curso de la audiencia y, como encuentra que no se cometió error perjudicial alguno, por la presente, las confirma.

La Junta ha considerado el Informe del Oficial Examinador que se hace formar parte de esta decisión y orden, las excepciones radicadas por el Patrono Querrellado, así como el expediente completo del caso y, por la presente, adopta las conclusiones de hecho y de derecho así como las recomendaciones del Oficial Examinador con las modificaciones que se expresen más adelante.

El Secretario de la Junta sustituirá el Aviso a Todos Nuestros Empleados que forma parte del Informe del Oficial Examinador por el "Aviso" que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

#### O R D E N

A base de lo anteriormente expuesto se ordena al querrellado El Mundo, Inc. a:

1.- Cesar y desistir de:

a) En manera alguna violar los términos del convenio colectivo que tiene firmado o que firme en el futuro con la Puerto Rico Newspaper Guild, Local 225, afiliada a la American Newspaper Guild, AFL-CIO.

2.- Tomar la siguiente acción afirmativa.

(a) Acceder arbitrar la controversia surgida por razón del despido del empleado Julio César López a la luz del convenio colectivo vigente, entre las partes, en particular del Artículo VII; y si el árbitro concluyese que al des- pedir al aludido empleado el querrellado no cumplió con las disposiciones contractuales, podrá ordenar remedio adecuado.

(b) Fijar en sitios conspicuos de su negocio el Aviso a Todos Nuestros Empleados que se hace formar parte de esta Decisión y Orden.

(c) Notificar al Presidente de la Junta dentro de los diez (10) días de recibida esta Decisión y Orden qué providencias ha tomado para cumplir con lo aquí ordenado.

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una decisión y orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que firmemos en el futuro con la Puerto Rico Newspaper Guild, Local 225, Afiliada al American Newspaper Guild, AFL-CIO.

NOSOTROS, accederemos arbitrar la controversia surgida por razón del despido del empleado Julio César López a la luz del convenio colectivo vigente entre las partes, en particular del Artículo VII; y si el arbitro concluyese que al despedir al aludido empleado el querellado no cumplió con las disposiciones contractuales, podrá ordenar el remedio adecuado.

PATRONO:

EL MUNDO, INC.

Por: \_\_\_\_\_  
Representante                      Título

Fecha:

\_\_\_\_\_

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR

A la audiencia en el caso del epígrafe comparecieron las partes representadas por sus respectivos abogados. Prestaron testimonio oral el querellante Julio César López así como también Luis Montañez, Jr., Ramón Rodríguez y Frank Romero. Ambas partes ofrecieron abundante evidencia documental a la consideración del suscribiente.

Al iniciarse la audiencia el representante legal del patrono expuso determinados planteamientos de derecho en apoyo de su solicitud para que se desestimara la querrela. En primer lugar, alegó que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico carecía de jurisdicción para entender en la controversia por razón de que el querellado era un patrono dedicado al comercio entre los estados. Sostuvo que como consecuencia de ello, era la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo el organismo con autoridad legal para entender en las disputas que pudieran surgir entre la empresa querellada y los representantes de sus empleados. El suscribiente declaró sin lugar el planteamiento. La doctrina jurídica vigente en nuestro país acepta la autoridad y jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para emitir dictámenes remediales en casos de violación de convenios colectivos aún cuando los patronos concernidos estén dedicados al comercio entre los estados. Puerto Rico Telephone Co. y Junta., resuelto el 13 de abril de 1965.

El Lcdo. Torruella planteó, además, que las alegaciones contenidas en la querrela imputaban al patrono, en realidad, la práctica ilícita de trabajo de negarse a negociar colectivamente con el representante de sus empleados. Por tanto, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico está impedida de intervenir y emitir orden alguna que conflija con la autoridad jerárquica de la Junta Nacional en este aspecto. El Oficial Examinador concluye que el planteamiento expuesto carece de méritos. Como veremos más adelante, no se trata de remediar una práctica ilícita de trabajo consistente en una negativa a negociar con el representante de sus empleados sino más bien de una violación de los términos de un convenio colectivo suscrito por las partes.

Por último, el patrono alegó que la unión querellante no había agotado los remedios administrativos que señala el convenio colectivo antes de recurrir a la Junta en solicitud de amparo para sus derechos. Los hechos que relataremos más adelante demuestran que tal alegación no encuentra apoyo en la evidencia presentada.

Abase del expediente completo del caso y de su observación personal de los testigos, el Oficial Examinador hace las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHO

##### I.- La Querellada

El Mundo, Inc., es una corporación que utiliza los servicios de empleados en la redacción, impresión, publicación y distribución del periódico El Mundo a través de todo el país. En tales actividades utiliza los servicios de empleados.

##### II.- La Organización Obrera

Puerto Rico Newspaper Guild, Local 225, Afiliada al American Newspaper Guild, AFL-CIO, es una organización que admite en su matrícula empleados de la corporación querellada y cuyos fines son el tratar con patronos en relación con quejas y agravios y otras condiciones de empleo.

##### III.- Los Hechos

Allá para el 26 de septiembre de 1962 la querellada, El Mundo, Inc., y la Puerto Rico Newspaper Guild, Local 225, Afiliada al American Newspaper Guild, AFL-CIO, suscribieron un convenio colectivo de trabajo para gobernar las relaciones obrero-patronales en la empresa durante un período de dos años.

Fue condición expresa del contrato la creación de un procedimiento para la tramitación y dilucidación de las quejas y agravios que pudieran surgir durante la vigencia del convenio.

Así, los artículos VI y VII del contrato proveen lo siguiente:

##### VI. Grievance Procedure

A. Any complaint, grievance, or claim, except wage claims arising under existing laws, ----- which may arise between the Guild, the Publisher, or between any employee or employees, must be handled pursuant to the following procedure:

First: The employee directly or through the Guild, withing 5 days after the action causing the complaint was taken--if it arises as a result of a disciplinary action-- and withing 30 days if it arises due to any other reason, shall submit same to the supervisor or department head, who must settle same within the 48 hours following the time it was submitted, excluding Saturdays.

Second: The Guild shall be notified of the action taken by the Management in the 1st. step. If the solution is not satisfactory, the employee or the Guild or both, within the five days following the decision in the first step, may submit it in writing to the General Manager or his representative, who must settle it within 72 hours after it was submitted to him.

Third: If it is not settled in the second step, the employee and or the representative of the Guild, or both within 72 hours after the decision made in the second step, shall take the case before the Grievance Committee composed of two representatives designated by the Guild and two representatives designated by the General Manager, or his representative, who if not able to reach an agreement within 72 hours after the case was submitted to them, shall designate an arbitrator by mutual agreement, and if no agreement is reached, they shall request the appointment of an arbitrator from the American Arbitrator Association, the parties thus being subject to its rules and regulations. The expenses incurred shall be paid by the Guild and the Publisher in equal shares. From this step on, the Guild and the Publisher may be represented by legal counsel.

Fourth: The third member or arbitrator shall set the date, place and time to hear the case submitted to him, who will limit his award to this Agreement and to the submission of the case, and whose decision shall be final and binding on all the parties involved, provided it conforms to the law, to decisions of the competent Courts and its proceedings (according to law).

B. Any case initiated by the Publisher under this Article VI may begin with the Third step mentioned above and then follow, as far as possible, the procedure herein established.

C. The period of time established in this Article may be extended only by mutual agreement of the parties. In like manner, a court reporter may be used by mutual agreement.

VII. Section 1: There shall be no dismissals solely as a result of putting this contract into effect.

Section 2: Any employee dismissed for any reason other than gross misconduct, gross insubordination or gross neglect of duty shall receive advance written notice as follows:

- |     |                             |               |
|-----|-----------------------------|---------------|
| (1) | Up to six months employment | - one week    |
| (2) | Six months to three years   | - two weeks   |
| (3) | Three years to five years   | - three weeks |
| (4) | Over five years             | - four weeks  |

The period of employment shall be computed on the basis of continuous service.

Section 3: If a dismissal is protested it shall be handled in conformity with the grievance procedure in Article VI.

Section 4: Dismissals to reduce the force for purposes of economy will be made in order to seniority and type of work. The employees dismissed to reduce the force under this section will be placed in preferential

hiring list for one year, and shall be rehired in the inverse order of their dismissal when a vacancy in the type of work occurs. Such dismissed employees will be notified when there is such a vacancy at their last known mailing address and will be given one week (7 days) provided notification is made by telegram or telephone or messenger and two weeks if notified via regular mail.

Section 5: A- Any employee dismissed for any reason other than gross misconduct or gross neglect of duty or gross insubordination, shall be entitled to the following:

(a) after six months and up to one year continuous service-one week of pay.

(b) between 12 months and 18 months of continuous service-two (2) weeks of pay.

(c) between 18 months and 30 months of continuous service-three (3) weeks of pay.

(d) between 30 and 36 months of continuous service service-four (4) weeks of pay.

(e) between 36 and 48 months of continuous service-five (5) weeks of pay.

(f) after 4 years of continuous service-six (6) weeks of pay.

B. Payment of dismissal compensation under this Article is without prejudice to any pay to which a dismissed employee may be entitled under the provisions of Puerto Rico Labor Laws.

C. A dismissed employee will be entitled to accumulated vacations.

El querellante Julio César López comenzó a trabajar en el periódico El Mundo en el año 1955. La labor que le fue asignada inicialmente consistía en re-escribir la información que llegaba a la redacción del diario bien por teléfono o mediant proyectos escritos originalmente por los redactores. Laboró continuamente en la empresa hasta el mes de febrero de 1964. Ya para esta fecha ocupaba la plaza de corrector de estilo en la redacción.

El 4 de febrero de 1964 el querellante se personó a su trabajo y estuvo realizando sus labores habituales hasta las nueve de la noche aproximadamente. A esa hora se le requirió que se personase ante el jefe del departamento de relaciones industriales de la empresa. Allí se le hizo entrega de una carta en la que se le informaba que el patrono había llegado a la conclusión de que era absolutamente imposible seguir utilizando sus servicios. Como fundamento para la cesantía se expuso en la comunicación que desde hacía algún tiempo el querellante se había constituido en un agente de presión político-partidista en la empresa y que había hecho comentarios lesivos a la imparcialidad del periódico. 1/

El 6 de febrero de 1964 el querellante Julio César López dirigió una comunicación escrita a sus supervisores inmediatos protestando el despido de que había sido objeto. El Presidente de la Unión entregó dicha carta a los ejecutivos de la empresa. El 10 de febrero de 1964 el Director de periódico El Mundo contestó la carta remitida por el querellante informándole que la empresa se reafirmaba en la acción previamente tomada. La Unión

1/ La carta dice lo siguiente: "Hemos evaluado el historial de su comportamiento en el Departamento de Redacción y hemos llegado a la conclusión que es absolutamente imposible seguir utilizando sus servicios. (Continuación)

no estuvo satisfecha con la solución dada al asunto y, mediante carta de 14 de febrero de 1964, se dirigió al Administrador General de la Compañía requiriéndole la reposición inmediata del empleado querellante y el cumplimiento de las disposiciones del convenio. Tres días más tarde el Gerente General de la corporación contestó el requerimiento de la Unión denegando la solicitud de reposición interesada. El 20 de febrero de 1964 la Unión solicitó del Comité de Quejas y Agravios, establecido por el convenio colectivo, que asumiera jurisdicción sobre la disputa y determinara sobre la justificación del despido del querellante Julio César López.

Las reuniones del Comité de Quejas y Agravios se iniciaron el 2 de marzo de 1964. Se prolongaron durante la primera quincena de ese mes ya que, en todas las ocasiones en que se reunían, las partes no podían llegar a un acuerdo ni tan siquiera sobre las reglas de procedimiento que gobernarían la discusión del asunto. El 18 de marzo de 1964 se hizo evidente que no había acuerdo posible. Los representantes de la unión solicitaron que toda la controversia fuese sometida a arbitraje. Los representantes del patrono alegaron que no procedía remitir la controversia a arbitraje puesto que aún el Comité de Quejas y Agravios no había entendido en los méritos de la misma. Así las cosas, la unión procedió a radicar un cargo ante la Junta. Como consecuencia, se expidió la querrela imputando a la corporación querrelada el haber violado los términos del convenio colectivo de trabajo en vigor.

#### IV.- La Alegada Práctica Ilícita de Trabajo

A poco que profundicemos en los méritos de la controversia encontraremos que los términos expresos del convenio nos dan la clave para resolverla con arreglo a derecho. Nótese, en primer lugar, que el convenio colectivo de trabajo es un modelo de precisión en cuanto al señalamiento de las etapas que deben seguirse para dilucidar cualquier queja o agravio. Diríamos que el procedimiento establecido por el convenio fue diseñado precisamente para cubrir situaciones como la que este caso plantea. Veamos:

---

#### 1/ (cont.)

Desde hace algún tiempo usted se ha constituido en un agente de presión y agitación político-partidista en el seno de sus compañeros de Redacción y especialmente entre los de la Mesa Ejecutiva, a la cuál está usted adscrito.

En muchas ocasiones usted ha hecho además comentarios y declaraciones en su departamento lesivas a la independencia e imparcialidad de este Periódico. Ha formulado también acusaciones de carácter político tendientes a debilitar nuestras normas periodísticas.

En adición, usted ha asumido una actitud de indiferencia hacia su trabajo, todo lo cual, conjuntamente, lo incapacita para seguir adscrito al Departamento de Redacción, mucho más en la posición casi ejecutiva que usted ha venido desempeñando.

Efectivo inmediatamente sus servicios con esta Empresa quedarán terminados. Le acompañamos cheque montante a \$128.18 dólares por concepto de 56 horas de vacaciones acumuladas hasta el día de hoy.

Muy atentamente,

(Fdo.) PABLO VARGAS BADILLO  
Director

El primer requisito contractual en lo referente a la operación del procedimiento de quejas y agravios consiste en que el empleado concernido someta una querrela a su supervisor inmediato. La evidencia no deja lugar a dudas de que este requisito fue cumplido al tiempo en que el querellante Julio César López remitió su carta de 6 de febrero de 1964 protestando su cesantía. La carta del 10 de febrero de 1964 dirigida por el Director del periódico al querellante y a la unión no fue otra cosa que el cumplimiento por el patrono de la segunda etapa del procedimiento. El proceso preliminar fue completado el 14 de febrero de 1964 cuando el presidente de la unión sometió la querrela al Administrador General de la empresa y tres días más tarde éste reafirmó la actuación patronal.

En esta etapa de los procedimientos, lo que faltaba era que una de las partes sometiera la controversia a la decisión del Comité de Quejas y Agravios, compuesto por dos representantes del patrono y dos de la organización obrera. Resulta claro que este requisito procesal se cumplió el 20 de febrero de 1964 cuando la unión sometió el asunto al organismo competente creado por el convenio.

Examinemos a renglón seguido si se llegó o no a un acuerdo en el seno del Comité de Quejas y Agravios dentro de las 72 horas luego que la controversia fuera sometida a dicho organismo. Una lectura de las disposiciones contractuales convencerá a toda persona con ánimo no prevenido de que no otra cosa es lo que se requiere por el contrato. Este no estipula que la falta de acuerdo debe fundarse en cuestiones de procedimiento o de naturaleza sustantiva. Tampoco se requiere que la falta de acuerdo se produzca como resultado de una actuación unilateral. La letra del contrato es meridianamente clara. Sólo se exige que hayan transcurrido 72 horas desde que el asunto fue sometido al Comité de Quejas y Agravios y no se haya producido acuerdo alguno para que el próximo paso en la etapa sea iniciado. Ya no hay alternativa alguna. Procede en este momento que la controversia sea sometida a un árbitro.

Concluimos, en consecuencia, que la posición patronal era insostenible cuando alegaba que, por razón de no haber llegado a acuerdo alguno sobre las reglas de procedimiento, no procedía la designación del árbitro. El admitir como válida la posición del patrono en este aspecto equivaldría a concederle el derecho al veto en todas las ocasiones en que se justificara la remisión del asunto a arbitraje. Bastaría cualquier disputa sobre cuestiones de procedimiento para que se obviara la intervención del árbitro. No podemos interpretar el convenio colectivo en forma que produzca tales resultados. Concluimos, por tanto, que al negarse a someter la controversia a la decisión de un árbitro, la empresa violó las disposiciones del convenio colectivo de trabajo suscrito con la unión.

A base de las anteriores conclusiones de hecho el suscribiente hace las siguientes conclusiones de derecho:

#### I.- La Querrellada

El Mundo, Inc., es un patrono dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

#### II.- La Organización Obrera

La Unión Puerto Rico Paper Guild, Local 225, afiliada al American Newspaper Guild, AFL-CIO, es una organización obrera dentro del significado de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

### III.- La Práctica Ilícita de Trabajo

Habiendo concluído que el patrono querellado violó las disposiciones contenidas en el convenio colectivo suscrito con la unión; concluimos que incurrió en una práctica ilícita de trabajo y, por ende, en una infracción del Artículo 8(1) (f) de la Ley.

### IV.- El Remedio

Al tiempo de recomendar una forma de remediar la práctica ilícita cometida por el patrono, consideramos necesario aclarar que recomendaremos a la Junta el que se dicte la orden apropiada para que el patrono acceda a someter a un árbitro la controversia surgida por razón del despido del empleado Julio César López. Es necesario, sin embargo, por razón de lo dispuesto en la Sección 5 del Artículo VII del convenio, que en la orden a emitirse por la Junta se exprese en forma taxativa que el convenio, que en la orden a emitirse por la Junta se exprese en forma taxativa que el convenio requiere que las partes accedan a someter al árbitro no sólo el hecho de si el despido de Julio César López fue o no justificado sino que dicho árbitro también determine si las razones para el despido fueron conducta impropia crasa, negligencia crasa o insubordinación crasa.

#### RECOMENDACIONES

A base de las anteriores conclusiones de hecho y de derecho el Oficial Examinador que suscribe recomienda a la Junta que ordene al patrono El Mundo, Inc., que cese y desista de violar el convenio colectivo que tiene firmado o que firme con la Puerto Rico Newspaper Guild, Local 225, Afiliada al American Newspaper Guild, AFL-CIO; que fije los Avisos correspondientes en los sitios usuales y que tome la acción afirmativa contenida en este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de abril de 1965.

(FDO.) MIGUEL A. VELAZQUEZ RIVERA  
Oficial Examinador

#### AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de las recomendaciones del Oficial Examinador de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, TODOS NUESTROS EMPLEADOS QUEDAN NOTIFICADOS QUE:

NOSOTROS, en manera alguna violaremos los términos del convenio colectivo que tenemos firmado o que firmemos en el futuro con la Puerto Rico Newspaper Guild, Local 225, afiliada a la American Newspaper Guild, AFL-CIO.

NOSOTROS, accederemos a someter a la decisión de un árbitro la determinación sobre si el despido del empleado Julio César López fue o no injustificado y si las actuaciones de dicho empleado eran constitutivas de conducta impropia crasa, negligencia crasa o insubordinación crasa.

PATRONO:  
EL MUNDO, INC.

Por: \_\_\_\_\_  
Representante Titulo

Fecha: \_\_\_\_\_

Este AVISO deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un período no menor de sesenta (60) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.