

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

**TELEPHONE TECHNOLOGY  
SYSTEMS**

(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA  
COMUNICACIÓN DE PUERTO  
RICO**

(Unión)

**LAUDO**

**CASO:** A-07-2833

**SOBRE:** DESPIDO (Sr. José G. Montes  
Carreras)

**ÁRBITRO:** JORGE E. RIVERA  
DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 30 de septiembre de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Telephone Technology Systems, en adelante TTS o el Patrono, compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Norah E. Fernández Vallejo. Los Sres. Gilberto Álvarez, presidente, Francisco Rodríguez, gerente del departamento de instalación, y Ricardo Flores comparecieron en calidad de testigos.

La Unión de Trabajadores de las Comunicaciones de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Rosa M. Seguí Cordero, y su presidente, el Sr. Rafael Castro. El Sr. José G. Montes Carreras, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 21 de diciembre de 2010, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Si la cesantía del unionado José G. Montes fue justificada conforme a derecho.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. José Montes Carreras estuvo o no justificado de conformidad con el convenio colectivo aplicable. De no estarlo, que se ordene la reposición en el empleo más todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que el Honorable Árbitro estime apropiado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)<sup>1/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, 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

Determinar, aquilatada la prueba presentada, si la separación de empleo del Sr. José G. Montes Carrera fue justificada o no, de conformidad con el convenio colectivo, y de determinar que no lo fue, proveer un remedio apropiado.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

TTS es una empresa que se dedica a instalar y dar mantenimiento a líneas telefónicas. Para mediados del año 2006, TTS atendía las zonas de Pueblo Viejo, Levittown, Cataño, Toa Baja y Guaynabo, mediante subcontrato con la Puerto Rico Telephone, en adelante la PRT.

En agosto de 2006, TTS estaba negociando con la PRT la adquisición de la zona de Bayamón. En ese momento, Bermúdez & Longo atendía dicha zona. Finalmente, la PRT le adjudicó la zona de Bayamón a TTS, y, previa negociación con la Unión, TTS retuvo como sus empleados a todos los instaladores que empleaba Bermúdez & Longo en la zona de Bayamón, aproximadamente dieciocho (18), entre los que se encontraba el señor Montes Carrera. Estos no perdieron la antigüedad que tenían con Bermúdez & Longo.

Debido a una alegada merma en las órdenes recibidas de la PRT durante la segunda mitad del 2006 y mediante carta con fecha del 19 de enero de 2007, TTS dejó cesantes doce (12) empleados, entre los que se encontraba el querellante, efectivo el 2 de febrero de 2007.

---

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 remedios.**"  
Énfasis suplido.

TTS dejó cesantes empleados que trabajaban para la empresa previo a la incorporación de la zona de Bayamón, así como empleados de esta zona.

Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 2 de febrero de 2007.

Posteriormente, la cantidad de órdenes de trabajo fue aumentando y TTS contactó a los trabajadores desplazados para ofrecerles otro trabajo. Muchos de ellos aceptaron y están al presente trabajando para TTS. El querellante no aceptó la oferta de trabajo que le hizo TTS.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

TTS afirma que basó su determinación en la información sobre antigüedad provista por la Unión.

Por otra parte, la Unión sostiene que el “el patrono injustificadamente despidió a Montes de su empleo de alrededor de 20 años, dejando a otros empleados con menor antigüedad que él” y que “el patrono violó también el Convenio al despedir a Montes por alegada merma en la ‘órdenes de instalaciones telefónicas’ cuando lo cierto es que los propios documentos sometidos por el patrono de muestran que no hubo tal merma...”.

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Es preciso destacar que la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que el despido fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la ‘justa causa’ descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema –el despido– es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la terminación de empleo impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994),

*Rivera Águila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979). Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado.

Es preciso reconocer que cuando el procedimiento de quejas y agravios culmina en arbitraje, se pone fin al control patronal de carácter unilateral sobre la terminación de empleo, y que los árbitros consideran la protección contra despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Sobre este particular, cabe destacar 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*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 212.

Los árbitros exigen que las terminaciones de empleo sean por justa causa aún cuando el contrato, como sucede en este caso, no contenga una disposición en este sentido. Si bien es cierto que el Patrono retuvo para sí, entre otros, el derecho a despedir, también es cierto que este derecho no es absoluto. Frank y Edna A. Elkouri expresaron lo siguiente acerca de la justa causa:

"Many arbitrators would imply a just cause limitation in any collective agreement. For instance, one arbitrator held that 'a just cause' limitation on discharge is 'implied' in any labor agreement. The reasoning is that '[i]f management can terminate at any time for any reason, such as one finds in the employment-at-will situation, then the seniority provision and all other work protection clauses of the labor

agreement are meaningless.' 'The prevailing view is that to alter this implied requirement of just cause, the parties must in fact so specify in their written agreement.'" Véase *How Arbitration Works*, 2003, B.N.A., Washington, D.C., págs. 930-931.

La terminación de empleo se considera injustificada cuando el patrono no establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

Está claro que la no observancia de los requisitos de antigüedad (Artículo X) puede dar lugar a una causa de acción por despido injustificado. TTS tiene que despedir primero a los empleados de menos **antigüedad** en la compañía que se encuentren en la misma clasificación ocupacional y cuyas labores puedan ser ejercidas por el de mayor **antigüedad**. Por tanto, la inobservancia del orden de retención de empleados que establece el convenio colectivo puede dar lugar a que se determine que el **despido** fue sin justa causa.

De ordinario, el asunto de la antigüedad, cuando surge fusión de dos compañías que tienen listas de antigüedad por separado, que ha sido considerado por estudiosos del campo laboral específicamente en cuanto al problema de cómo combinar las listas de los empleados, no es tema sencillo, y se presta a diversas interpretaciones. Se han identificado diferentes métodos y criterios para desarrollar listas por antigüedad para los efectos de cesantías, ascensos, traslados y otros. Uno de esos métodos es el de **principio del término de servicio**, bajo el cual todos los empleados se colocan por tiempo de servicio, como si siempre hubiesen sido empleados de la misma compañía.

Para una explicación más detallada de este y los demás métodos, véase *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ª Ed., Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D.C., págs., págs. 868-870.*

En la determinación del método o combinación de los métodos a utilizarse, el árbitro dará consideración detenida a los hechos y circunstancias del caso particular. Cualquiera de esos métodos puede seleccionarse para uso exclusivo en un caso, especialmente si las partes pactan la utilización del mismo. En el presente caso, el método seleccionado por las partes, **el relativo al principio del término de servicio**, es uno reconocido. La existencia de acuerdo sobre ese particular está debidamente sustentada por la prueba. La prueba establece, además, que TTS continuó utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con Bermúdez & Longo y les acreditó a éstos el tiempo trabajado para este patrono, y que TTS llevó a cabo las cesantías basándose en una lista de antigüedad que fue provista por la Unión.

TTS alega que tomó la determinación de cesantear al querellante basándose en el criterio de **antigüedad**. Sin embargo, la propia TTS, que alegó no tener control alguno en la determinación de la **antigüedad** y que llevó a cabo la cesantía basándose en una lista de antigüedad que fue provista por la Unión, no presentó la misma en evidencia. La lista de antigüedad es la fuente de información de carácter preciso respecto a la antigüedad de los empleados de la unidad contratante.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la ley entre las partes que queda establecida por el convenio colectivo y el reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del

Trabajo y Recursos Humanos<sup>2</sup>, se advierte que TTS abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, toda vez que no habiendo cumplido con el criterio estricto y objetivo que emana del convenio colectivo, procede que se anule la cesantía del querellante; en consecuencia, procede que el árbitro ordene la reposición con paga retroactiva del querellante. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, páginas 221 y 600. Estos son los remedios más usados por los árbitros en casos de arbitraje laboral por despido **no** justificado. Este proceder guarda relación de conformidad con el convenio colectivo aplicable, las doctrinas legales prevalecientes, y la política laboral vigente en esta jurisdicción. Debemos recordar que la exclusividad de remedio de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** no aplica cuando el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión **no** especifican que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho” y tampoco disponen las facultades remediales del árbitro. Véase *JRT v. Securitas, Inc.*, 111 D.P.R. 580, 584 (1981). Es preciso destacar, además, que recientemente, en *Confederación de Organizadores de Puerto Rico vs. Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico*, 2011 TSPR 47, 181 DPR \_\_\_\_ (2011), nuestro Tribunal Supremo expresó lo siguiente: “Si... el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión no requieren que el laudo sea conforme a derecho y guardan silencio respecto a la facultad remedial del árbitro, éste podrá conceder el remedio que estime procedente incluyendo la reposición y la paga atrasada. Ello necesariamente debe ser así ya que los árbitros tienen amplia latitud para la confección de remedios que adelanten los objetivos

---

<sup>2</sup> En la *Sección n, del Artículo X*, del mencionado reglamento se dispone que “[e]l árbitro emitirá su laudo a base de la totalidad de la prueba admitida, de la grabación tomada por éste durante la vista, del convenio colectivo, y de normas de derecho y jurisprudenciales que apliquen, cuando el acuerdo de sumisión así lo requiera”.

plasmados en el convenio colectivo. Esta facultad está subsumida dentro de su capacidad para formular el remedio apropiado. (Cita omitida)".

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del querellante **no** fue justificado; por consiguiente, se ordena la reinstalación del querellante, Sr. José G. Montes Carreras, al empleo que desempeñaba en febrero de 2007, y el pago de los salarios y otros haberes dejados de percibir por éste desde que TTS le dejó cesante. Se ordena, además, el pago de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de mayo de 2011.

---

**JORGE E. RIVERA DELGADO**  
**ÁRBITRO**

### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy \_\_ de mayo de 2011; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA NORAH E FERNÁNDEZ VALLEJO  
ALVARADO, VIÑAS & FERNÁNDEZ  
LAW OFFICES  
654 PLAZA SUITE 1130  
654 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

LAUDO  
CASO A-07-2833

LCDA ROSA M SEGUÍ CORDERO  
SIMONET SIERRA LAW OFFICE  
MARAMAR PLAZA  
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120  
GUAYNABO PR 00968

---

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**