

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

BEL AIR GROUP

(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN INTERNACIONAL UAW,
LOCAL 2311**

(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A-06-2712

SOBRE: DESPIDO POR RAZONES
ECONÓMICAS (Carlos de Jesús y
otros)

LAUDO

CASO NÚM.: A-06-2327

SOBRE: DESPIDO POR RAZONES
ECONÓMICAS (Carlos Díaz y otros)

LAUDO

CASO NÚM.: A-07-1996

SOBRE: DESPIDO POR RAZONES
ECONÓMICAS (Wigberto López)

ÁRBITRO:

JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Los casos A-06-2327 y A-07-1996, que estaban ante la consideración de los Honorables Benjamin J. Marsh Kennerley y Elizabeth Irizarry Romero, respectivamente, fueron agrupados con el caso A-06-2712, que ya estaba ante la consideración del árbitro de epígrafe. Dicha agrupación se efectuó a petición de la Unión Internacional UAW, Local 2311, en adelante la Unión, con el conocimiento y consentimiento de Bel Air Group, en adelante Bel Air, cuando ya se había celebrado una audiencia en el caso A-06-2712.

La primera audiencia, antes de la agrupación de casos tuvo lugar el 29 de octubre de 2008, y las posteriores a la agrupación se efectuaron el 18 y el 26 de mayo de 2009;

todas en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Bel Air compareció a las mismas representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ramón L. Rodríguez Meléndez. También estuvieron presentes, en calidad de testigos, el presidente de Bel Air, el Sr. Luis D. Ramírez, y la gerente de oficina, Sra. Ruth M. Maldonado.

La Unión compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Miguel Simonet Sierra. Los querellantes, Sres. Wigberto López, José Pinto, Carlos de Jesús, Juan M. Marrero y Modesto Colón, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Los casos de epígrafe quedaron sometidos para resolución el 31 de marzo de 2010, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a las sumisiones. No obstante, en cada caso, cada parte 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:

“Que el Honorable Árbitro determine que las cesantías temporales objeto de la presente querrela se tramitaron de conformidad con las disposiciones del Artículo XVII, Cesantías Temporeras, del Convenio Colectivo vigente. De determinarlo así, que proceda con la desestimación de la

querella y emita cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

Por otro lado, en lo que respecta a los casos A-06-2327 y A-06-2712, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine si el Patrono violó el Convenio Colectivo al cesantear un grupo de empleados sin que mediara justa causa y sin pagarle la compensación que dispone el Convenio Colectivo. De ser injustificadas las cesantías, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado”

Asimismo, en cuanto al caso A-07-1996, propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el Sr. Wigberto López tiene derecho a recibir, en la alternativa, el pago acordado en el Artículo XX del Convenio Colectivo correspondiente a la mesada en casos de cesantía mientras existe una determinación de incapacidad del Fondo del Seguro del Estado. En cuyo caso, que el Honorable Árbitro determine el remedio 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)^{1/}, se determinó que los asuntos a resolver son los siguientes:

^{1/} 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 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.

Determinar, conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si proceden las cesantías según las realizó Bel Air, y si el Sr. Wigberto López tiene derecho a recibir, en la alternativa, el pago acordado en el Artículo XX del Convenio Colectivo. Proveer el(los) remedio(s) que corresponda(n).

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Bel Air Group es una corporación privada autorizada a hacer negocios en Puerto Rico, y es un patrono a tenor con la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, 1947, según enmendada.

Los Sres. Juan Marrero, José A. Pinto, Wigberto López, Carlos de Jesús, Humberto Maldonado, Luis A. Ruiz, Carlos A. Colón, Jorge Medina, Alexander Olivo y Modesto Colón comenzaron a trabajar para Bel Air Group el 26 de diciembre de 1984, el 23 de octubre de 1986, el 2 de junio de 1987, el 29 de noviembre de 1989, el 31 de julio de 1992, el 2 de febrero de 1993, el 10 de marzo de 1993, el 8 de julio de 1994, el 21 de agosto de 1996, y el 21 de septiembre de 1996, respectivamente; por lo que a la fecha de la cesantía tenían 21 años, 19 años, 18 años, 16 años, 13 años, 12 años, 12 años, 11 años, 9 años y 9 años el 2 de febrero de 1993 de servicio, respectivamente.

El 2 de enero de 1992, el señor Ramírez adquirió Bel Air Group, una empresa que entonces se conocía, indistintamente, como Bel Air Industries of Puerto Rico, Inc. y Bel Air Aluminum Manufacturing, Inc. Al momento de la adquisición, Bel Air Industries of Puerto Rico, Inc. tenía plantas en Río Piedras y en la zona industrial Corujo, Hato Tejas,

Bayamón, y sus empleados estaban representados por el Distrito 65-UAW, que hoy se denomina Local 2311-UAW.

El 1 de agosto de 1992, la nueva empresa del señor Ramírez, Florida Aluminum and Glass, Inc., en adelante Florida, adquirió de parte del Sr. Luis Bermúdez, los activos de Florida Enterprise que tenía operaciones en Toa Baja y en Caguas. Como parte de la transacción le ofreció empleo a todo el personal que laboraba para el señor Bermúdez, y **les reconoció todos los años de servicio que le prestaron al patrono anterior.** Poco después de esta adquisición, el señor Ramírez integró las operaciones de Toa Baja y Bayamón, procurando así la eficiencia en las compras, el mantenimiento de inventario y la administración en general, aunque ambos talleres continuaron coexistiendo. Tras la integración, unos empleados del taller de Toa Baja, entre los que se destacan los Sres. Francisco Marrero Mota, Israel Nieves y Flor M. Cabrera, pasaron a trabajar al taller de Bayamón. A los señores Marrero, Nieves y Cabrera se les reconoció su antigüedad desde el 1 de junio de 1970, el 28 de octubre de 1971 y el 1 de febrero de 1978, respectivamente.

El Taller de Caguas siguió operando bajo el nombre de Florida y sus empleados constituyeron una unidad apropiada de negociación colectiva distinta de la de Bel Air, aunque representada también por la Local 2311-UAW. Florida y UAW acordaron un primer convenio colectivo cuya vigencia se extendió del 1 de marzo de 1993 al 31 de julio de 1995.

Florida cesó sus operaciones el 22 de abril de 2002 y las operaciones del taller de Caguas se consolidaron con las de Bel Air Group en el taller de Río Piedras. Bel Air retuvo a aquellos empleados de la extinta Florida que estuvieron dispuestos a trasladarse al taller de Bayamón o al de Río Piedras. Los que optaron por el traslado, pasaron a formar parte de de la unidad apropiada de negociación colectiva de Bel Air y **se les reconoció toda la antigüedad acumulada mientras trabajaron para Florida.**

Bel Air Group y la UAW firmaron un último convenio colectivo cuya vigencia se extendió del 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Cuando el taller de Río Piedras cesó sus operaciones, los Sres. Wigberto López y Carlos de Jesús aceptaron la oferta de Bel Air de trasladarse a la planta de Toa Baja. Posteriormente, en 2006, la planta de Toa Baja también cesó operaciones y, efectivo el 31 de enero de 2006, Bel Air dejó cesantes a los Sres. Modesto Colón (Producción), Luis A. Ruiz (Producción y Delegado Alterno), Carlos Colón (Producción), Humberto Maldonado (Producción), Carlos de Jesús (Producción), Alexander Olivo (Producción) y Jorge Medina (Producción). El 22 de febrero de ese mismo año, Bel Air dejó cesantes a los Sres. Juan M. Marrero (Producción), José A. Pinto (Ayudante de Chofer), Ángel M. Meléndez (Despacho) y Wigberto López (Producción). Previo a quedar cesante, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante CFSE, determinó que el señor López debía recibir tratamiento mientras descansaba; determinación que éste le comunicó a Bel Air Group, el 13 de enero de 2006.

Bel Air llevó a cabo las cesantías basándose en una lista de antigüedad que no fue impugnada por la UAW. Toda la información relacionada a los empleados pertenecientes a la unidad apropiada se le proveyó a la UAW mediante comunicación con fecha del 11 de enero de 2006.

La CFSE autorizó el que el señor López continuara recibiendo tratamiento mientras trabajaba, a partir del 28 de septiembre de 2006. Cuando éste solicitó la reinstalación, Bel Air Group respondió que estaba impedida de re-emplazar al señor López “ya que en la lista de antigüedad de los empleados en Lay Off existen dos empleados con mayor antigüedad que el señor López quienes tienen derecho a ser llamados a regresar a su empleo antes que [éste]”. Posteriormente, la CFSE dio de alta definitiva al señor López y le reconoció una incapacidad física permanente equivalente a un 14%, efectivo el 20 de diciembre de 2006; en consecuencia, la UAW, en representación del señor López, solicitó se le pague a éste la mesada, de conformidad con el Artículo XX, Sección A (2), del Convenio Colectivo.

Debido a la merma sustancial y constante en las órdenes de producción, y a que debía abandonar el local arrendado, Bel Air cesó, permanentemente, la última de sus operaciones, la del taller de Bayamón, efectivo el 31 de julio de 2007. El 24 de agosto de ese mismo año firmó una estipulación mediante la cual acordó con la UAW los términos del cese de las operaciones y la terminación de la relación entre ambas partes. Al otorgamiento de la referida estipulación comparecieron, junto a otros empleados

afectados por el cierre permanente de las operaciones de Bel Air, los Sres. Francisco Marrero Mota, Israel Nieves y Flor M. Cabrera.

Inconforme con la determinación de Bel Air de dejar cesantes a los querellantes y la de no pagar la mesada al Sr. Wigberto López, la Unión solicitó la intervención del NCA del DTRH, mediante la presentación de las correspondientes solicitudes para designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO

- A. El Patrono reconoce a la Unión como la única representante de los Empleados cubiertos por la unidad certificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el Caso Número 24-RC-7177, incluyendo los Empleados de producción y mantenimiento, almacén, choferes, ayudantes de choferes, empleados por la Compañía en su fábrica y almacén localizado en la Carretera #2, Km. 16.2, Hato Tejas, Puerto Rico y en la calle Las Brisas #11, Barrio Sabana Llana, Río Piedras, Puerto Rico; excluyendo todos los empleados clericales, vendedores, guardianes y supervisores, según definidos por la Ley. El Patrono conviene en reconocer y negociar con los representantes de la Unión, que la propia Unión elija y nombre.
- B. ...

ARTÍCULO V DERECHO A ADMINISTRAR LA EMPRESA

- A. La administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía

retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la organización y manejo de los departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimiento, ..., la determinación del equipo, piezas, partes y servicios comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, establecer reglas y reglamentos razonables para administrar el negocio y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

- B. Los derechos retenidos por el Patrono serán usados para propósitos económicos y administrativos y no para evadir los derechos y acuerdos contraídos con la Unión o alguno de sus miembros, pero la Unión retiene el derecho a cuestionar la decisión de la Compañía, a través del procedimiento de quejas y agravios.**

ARTÍCULO VI ANTIGÜEDAD

- A. Las partes se regirán por el principio de antigüedad, capacidad y experiencia, en ese orden, para todas las determinaciones y situaciones aplicables a las relaciones obrero patronales. En otras palabras, aunque antigüedad predomina como consideración y situación, tal como escrito arriba, el empleado tiene que mostrar la capacidad de poder hacer el trabajo. (Capacidad aquí se define como la habilidad de poder hacer un trabajo y no, necesariamente, que lo haya hecho en el pasado). Si dos (2) o más trabajadores tienen la misma antigüedad con una capacidad similar, entonces el concepto de experiencia entrará en vigor como factor determinante.**
- B. Antigüedad se entenderá como el tiempo que un empleado lleve trabajando para el Patrono, incluyendo el tiempo que haya estado bajo cualquier licencia autorizada por este Convenio.**

...

ARTÍCULO XVII CESANTÍAS TEMPORERAS

- A. El Patrono acuerda notificar a la Unión, con copia a cada delegado del taller afectado, de cualquier cesantía temporera (lay-off), con siete (7) días laborables de anticipación, salvo en casos de rotura de maquinaria, falta de materia prima, fuerza mayor, y/o falta de órdenes de producción.
- B. Toda cesantía temporera de empleo se hará por orden inverso de antigüedad, es decir, la última persona empleada será la primera dejada cesante.
- C. ...
- D. Todas las personas previamente cesanteadas, temporeramente, serán empleadas en orden de antigüedad, es decir, la última persona cesanteada será la primera en ser empleada.
- E. ...
- F. Los derechos de antigüedad para todos los propósitos cesarán por cualquiera de las siguientes razones: renuncia, retiro, rehusar aceptar oferta de empleo, transferencia (con el consentimiento del Empleado) para trabajar fuera de la Unidad Apropiada o un (1) año después de quedar cesante, bajo este Convenio.
- G. Los delegados tendrán derecho a super-antigüedad.

ARTÍCULO XIX RESERVA DE EMPLEO

- A. Cuando un Empleado cubierto por este Convenio se incapacite y su incapacidad sea de carácter temporero, el Patrono le reservará el empleo por el término de doce (12) meses.
- B. La reserva de empleo que aquí se establece se computará de la misma forma y manera que se computan las reservas de empleo bajo la Ley del Fondo del Seguro del Estado y de Incapacidad No Ocupacional, salvo que será siempre de doce (12) meses.
- C. ...
- D. El Empleado incapacitado deberá solicitar su reposición al empleo con treinta (30) días de anticipación, antes de cumplirse el mes de haber sido autorizado médicamente a trabajar. A los treinta (30) días de la solicitud, el Patrono deberá reubicarlo en su antigua posición con el salario y los beneficios que le hubieren correspondido, si se hubiese mantenido en la posición.

**ARTÍCULO XX
MESADA**

- A. El pago por despido, mesada, será de un (1) mes más una (1) semana por cada año de empleo, hasta dos años y medio ($2^{1/2}$). Después de dos años y medio ($2^{1/2}$), la mesada será de una semana y media ($1^{1/2}$). **Esta mesada se pagará en cualquiera de las siguientes situaciones:**
1. **Cesantía permanente por despido del Empleado, salvo en caso de despido justificado.**
 2. Cesantía permanente por incapacidad comprobada por el Seguro Social y/o Fondo del Seguro del Estado.
 3. En caso de liquidación voluntaria o involuntaria, salvo aquello causado por actos de Dios (tales como huracán, fuego, inundaciones o quiebra involuntaria de la empresa), el patrono se compromete a pagar a cada Empleado hasta un cincuenta por ciento (50%) de la mesada acumulada. Énfasis suplido.

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el **Artículo 1233 del Código Civil**, 31 LPRA § 3471, **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works, 2003**, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

Aclarado este punto, se advierte que estos casos plantean más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de las cesantías.

La Unión afirma que la Compañía violó el convenio colectivo al dejar cesantes a los querellantes y permitir que continuaran trabajando otros empleados con menos

antigüedad. Alega que el convenio colectivo aplicable establece claramente que la antigüedad se entenderá como el tiempo que el empleado lleve trabajando para Bel Air; que como corolario de lo anterior, la antigüedad de los Sres. Francisco Marrero Mota, Israel Nieves y Flor M. Cabrera, los empleados que llegaron a Bel Air provenientes de Florida Enterprise, debe computarse desde agosto de 1992; que tampoco debe merecer deferencia la interpretación de Bel Air en el sentido de que predomina la capacidad y la experiencia sobre la antigüedad, y que en vista del incumplimiento de Bel Air de su obligación de reservarle el empleo al señor López, a pesar de éste tener más antigüedad que otros empleados que fueron retenidos, procede el pago de la mesada dispuesta en el convenio colectivo.

Por otro lado, reaccionando a esta imputación, Bel Air afirma que no le asiste la razón a la Unión, y que por el contrario efectuó las cesantías temporales conforme a derecho y al convenio colectivo. Sostiene que basó su determinación del orden en el que dejaría cesantes a sus empleados en una lista de antigüedad que remitió, previamente, a la UAW, y que la ley establece que, en el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo trabajado para el anterior dueño, y que aún admitiendo, sólo para fines de argumentación, que no procede acreditar el tiempo trabajado para Florida Enterprise a los Sres. Francisco Marrero Mota, Israel Nieves y Flor M. Cabrera, los mismos tienen

más antigüedad que los Sres. Luis A. Ruiz, Carlos A. Colón, Jorge Medina, Alexander Olivo y Modesto Colón.

Conforme a la doctrina de patrono sucesor, cuando un patrono sustituye a otro, por fusión corporativa o transferencia de activos, la responsabilidad que se le ha de imponer al patrono sucesor depende de los hechos particulares del caso en cuestión. Esto es, las obligaciones que se le atribuyen al nuevo patrono se determinan caso a caso, con arreglo a las circunstancias particulares de cada cual.

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. Tales métodos consisten en principios que se han identificado como: (1) el principio del grupo sobreviviente, por medio del cual los empleados de la compañía que adquiere, reciben preferencia en antigüedad sobre los empleados de la compañía adquirida. Estos se unen al final de la lista de antigüedad de los de la compañía sobreviviente; (2) el **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; (3) el principio de que el empleado sigue al trabajo, con los derechos a ese trabajo específico protegidos por la

lista de antigüedad; (4) el principio del rango absoluto, en el cual se colocan los empleados fusionados en la lista de antigüedad a base del rango que ocupaban en la previa lista. Los dos empleados primeros en sus respectivas listas, con el mayor tiempo, se colocan primero y segundo en la lista y así sucesivamente, y (5) el principio de establecer rangos por promedio, bajo el cual se establece la lista de antigüedad a base del promedio de empleados en uno u otro grupo. Para una explicación más detallada de estos 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 los métodos previamente reseñados, **particularmente el relativo al término del servicio**, puede seleccionarse para uso exclusivo en un caso. También puede utilizarse una combinación de los métodos. Así, pues, en ausencia de un método diferente acordado por las partes en el caso que tratamos, o de un método que surgiera claramente como procedente bajo las normas legales aplicables, el árbitro opta por decidir este caso bajo el **principio del término de servicio**; en consecuencia, determina que los Sres. Francisco Marrero Mota, Israel Nieves y Flor M. Cabrera, tienen más antigüedad que los querellantes. El método seleccionado es uno reconocido, y la determinación está debidamente sustentada por la prueba. La misma establece que Bel Air continuó utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el

anterior dueño (Florida Enterprise) y les acreditó a éstos el tiempo trabajado para el anterior dueño; que Bel Air llevó a cabo las cesantías basándose en una lista de antigüedad que reconoce tal antigüedad a los señores Marrero, Nieves y Cabrera; que la misma fue provista a la UAW, mediante comunicación con fecha del 11 de enero de 2006, y que no fue impugnada por ésta².

La lista de antigüedad es la fuente de información de carácter preciso respecto a la antigüedad de los empleados de la unidad contratante. Aun admitiendo que Bel Air llevó a cabo las cesantías basándose en una lista de antigüedad que reconoce antigüedad a los señores Marrero, Nieves y Cabrera desde el 1 de junio de 1970, el 28 de octubre de 1971 y el 1 de febrero de 1978, respectivamente; es preciso reconocer que Bel Air, otrora una empresa próspera, contaba con varias plantas o talleres, y tenía la práctica usual de trasladar empleados entre las distintas unidades; por ello el convenio aludido reconoce un derecho de antigüedad, en casos de despido, que puede ser invocado frente a todos los empleados unionados de la empresa, y el mismo es aplicable sólo si el empleado de mayor antigüedad que se pretende despedir es por lo menos igualmente eficiente que el de menor antigüedad. Si dos (2) o más trabajadores tienen

² Es preciso destacar, además, que los Sres. Luis A. Ruiz, Carlos A. Colón, Jorge Medina, Alexander Olivo y Modesto Colón comenzaron a trabajar para Bel Air Group el 2 de febrero de 1993, el 10 de marzo de 1993, el 8 de julio de 1994, el 21 de agosto de 1996, y el 21 de septiembre de 1996, respectivamente; es decir, posterior a la adquisición de los activos de Florida Enterprise. Como corolario de lo anterior, a los empleados que llegaron a Bel Air provenientes de Florida Enterprise, entre los que se destacan los Sres. Francisco Marrero Mota, Israel Nieves y Flor M. Cabrera, debe reconocérseles más antigüedad que a los susodichos querellantes, aun cuando a aquellos no se les hubiere acreditado el tiempo trabajado para Florida Enterprise.

la misma antigüedad y capacidad (habilidad de poder hacer un trabajo) similar, entonces el criterio de experiencia (práctica que proporciona conocimiento para hacer alguna función) entrará en vigor como factor determinante.

En fuerza o virtud de lo que antecede, la obligación de Bel Air bajo la aludida cláusula de antigüedad **no** se limitaba a determinar la antigüedad de los empleados dentro de la empresa, sino que también debió evaluar la capacidad o eficiencia de los empleados que dejó cesantes vis a vis la capacidad o eficiencia de los demás empleados de la empresa, y debió despedir a aquellos empleados que fueran menos eficientes. Si de esa evaluación hubiera resultado que dos (2) o más trabajadores tenían la misma capacidad, entonces debió despedir al (a los) de menos antigüedad, y si dos (2) o más trabajadores tenían la misma antigüedad y capacidad, entonces debió despedir al (a los) de menos experiencia.

Asimismo, es preciso destacar que **previo** a quedar cesante, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante CFSE, determinó que el **también querellante en el caso A-07-1996**, Sr. Wigberto López, debía recibir tratamiento mientras descansaba; determinación que el propio señor López le comunicó a Bel Air, el 13 de enero de 2006; que la CFSE autorizó el que el señor López continuara recibiendo tratamiento mientras trabajaba, a partir del 28 de septiembre de 2006; que cuando éste solicitó la reinstalación, Bel Air respondió que estaba impedida de re-emplear al señor López “ya que en la lista de antigüedad de los empleados en Lay Off existen dos

empleados con mayor antigüedad que el señor López quienes tienen derecho a ser llamados a regresar a su empleo antes que [éste]”, y que, posteriormente, la CFSE dio de alta definitiva al señor López y le reconoció una **incapacidad física permanente equivalente a un 14%**, efectivo el 20 de diciembre de 2006.

No cabe duda que, en el presente caso, el señor López solicitó a Bel Air la reinstalación en su empleo dentro del período de reserva mientras se encontraba en C.T. Por lo tanto él tenía derecho a ser reinstalado. Sin embargo, Bel Air le informó que estaba impedida de re-empLEARlo “ya que en la lista de antigüedad de los empleados en Lay Off existen dos empleados con mayor antigüedad que el señor López quienes tienen derecho a ser llamados a regresar a su empleo antes que [éste]”.

Está claro que la no observancia de los requisitos de antigüedad (Artículo VI) y/o de reserva de empleo (Artículo XIX) puede dar lugar a una causa de acción por despido injustificado. Los árbitros consideran la protección contra despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que los mismos sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. 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 [despidos] 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. Cabe destacar, además, que la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido de que fue objeto el empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo el despido impugnado. 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).

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al dejar cesantes a los querellantes y al no reinstalar al señor López. En ausencia de prueba que establezca la existencia de justa causa, e independientemente de que TGB Specialties sea o no patrono sucesor o alter ego de Bel Air³, se emite la siguiente

³ No siempre que haya un traspaso de negocio se podrá invocar la figura de patrono sucesor. La doctrina de patrono sucesor rige solo en aquellas circunstancias donde el nuevo patrono y el antecesor son entidades independientes y no relacionadas. Asimismo, para prosperar en una acción donde se invoque la doctrina del áter ego y/o conducto o instrumento económico pasivo (“business conduit”) y se procure el levantamiento del velo, se debe presentar prueba fuerte y robusta que demuestre que lo que suponen ser dos o más patronos separados que operan simultáneamente en realidad debe ser considerado como uno solo.

DECISIÓN:

El despido de los querellantes **no** fue justificado, y la mesada que establece el Artículo XX del convenio colectivo aplicable constituye el remedio exclusivo al que tienen derecho los querellantes.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de junio de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 3 de junio de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RAMÓN L RODRÍGUEZ MELÉNDEZ
PO BOX 3858
GUAYNABO PR 00970-3858

LCDO PEDRO J SANTANA GONZÁLEZ
SIMONET SIERRA LAW OFFICE
MARAMAR PLAZA
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III