

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. BOX 195540  
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

JAF COMMUNICATIONS, INC.  
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LAS  
COMUNICACIONES DE PUERTO  
RICO (CWA), LOCAL 3010  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-16-697

SOBRE: CESANTÍA

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el lunes, 29 de agosto de 2016. El caso quedó sometido, para análisis y adjudicación, el 24 de octubre de 2016.

La comparecencia anotada en el presente caso fue la siguiente: Por JAF Communications, Inc., en adelante "*el Patrono o la Compañía*", el Sr. Alfredo O. Medina, vicepresidente y representante; y los señores José A. Alfaro y Ramón Luis Ramos en calidad de testigos.

Por Communications Workers of America, en adelante "*la Unión*": la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, representante legal de la Unión; Luis M. Benítez Burgos, Presidente; y el Sr. José E. Rivera Pérez, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

**Por el Patrono:**

“Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Sr. José A. Rivera estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo”.

**Por la Unión:**

“Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Sr. José A. Rivera estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo. De no haberlo estado, que la Honorable Árbítro determine el remedio adecuado, incluyendo ordenar la reinstalación en el empleo y el pago de todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que estime apropiado”.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida de conformidad con la facultad que nos confiere el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup> del 7 de septiembre del 2016, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Determinar si la cesantía estuvo o no justificada conforme al Convenio Colectivo. De no estar justificada, que se conceda el remedio adecuado. De estar justificada, que se desestime la querella.

---

<sup>1</sup>Véase el Artículo XIII, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente: 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujetos a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO<sup>2</sup>**ARTÍCULO 14  
ANTIGÜEDAD**

**Sección 1:** La antigüedad en el empleo se definirá por el tiempo de servicio prestado de forma continua por el empleado, a partir de la fecha en que el empleado comenzó a trabajar con la Compañía e incluyendo cualquier tiempo en las fuerzas armadas y cualquier otra licencia aprobada por la Compañía y/o negociada en este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** La Compañía reconoce como uno de los criterios esenciales, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines de cesantías o suspensiones permanentes y/o reducción en empleo, según se dispone en este Convenio Colectivo.

**Sección 3:** La Antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el trabajador está en licencia autorizada por ley o haya sido negociada en este Convenio Colectivo ya sea con o sin sueldo, o si ha sido cesanteado conforme a este Acuerdo y no han transcurrido más de doce (12) meses desde su cesantía.

**Sección 4:** A solicitud de la Unión, una vez cada doce (12) meses, la Compañía preparará y revisará la lista de antigüedad. La Compañía suministrará copia de las mismas a la Unión.

**Sección 5:** Si dos o más de empleados tienen la misma fecha de antigüedad, se utilizarán las siguientes reglas:

**A.** Se verificarán las acciones disciplinarias en el expediente del empleado de los últimos doce meses, disponiéndose que, se tomarán en cuenta primero las acciones disciplinarias más severas como suspensiones, luego la cantidad de acciones disciplinarias como reprimendas escritas por concepto de baja producción o ausencias injustificadas debidamente documentadas.

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 27 de marzo de 2006 hasta el 26 de marzo de 2012.

B. De los empleados continuar teniendo la misma antigüedad y no ser resuelta mediante el inciso antes establecido, se tomarán en consideración los últimos cuatro (4) de su seguro social para establecer el rango. El empleado que tenga el número más bajo, será considerado el más antiguo.

**Sección 6:** Un empleado que sea promovido a un puesto gerencial, de supervisión y/o fuera de la unidad apropiada, podrá regresar sin perder la antigüedad.

**Sección 7:** Una vez completado el periodo probatorio, se convertirá en empleado regular y su antigüedad será retroactiva al día en que comenzó a trabajar en la Compañía.

## **ARTÍCULO 15 CESANTÍAS**

**Sección 1:** Si algún empleado o empleados fueran cesanteados o suspendidos por razones económicas o reducción de personal, aplicarán las siguientes reglas:

A. Los empleados de menos antigüedad por clasificaciones ocupacional serán cesanteados primero y se seguirá ascendentemente.

B. La Compañía notificará las cesantías a los empleados con quince (15) días calendario de anticipación a la fecha de efectividad y se le notificará de los beneficios acumulados. De no darse los quince (15) días calendario de aviso se pagarán los mismos, de manera adicional, a base de la compensación devengada al mes previo.

C. Todas las disposiciones económicas por empleado, de este convenio colectivo estarán vigentes hasta su fecha de terminación.

D. La liquidación de los cesanteados incluirá el pago de vacaciones acumuladas y enfermedad, pero este último hasta un máximo de seis días acumulados si los tiene, junto con el Bono de Navidad correspondiente de tener derecho al mismo.

E. La liquidación tiene que ser pagada antes de treinta (30) días calendario de la fecha de cesantía. Del patrono incumplir con esta disposición, vendrá obligado a pagar el doble de la suma total por concepto de liquidación.

**Sección 2:** La compañía mantendrá un registro actualizado de los empleados cesanteados por no menos de doce (12) meses en orden de antigüedad y le dará prioridad a estos en caso de tener la necesidad de emplear una persona en labores iguales, o en segundo caso similares, a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su cesantía y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición.

**Sección 3:** No se traerán empleados nuevos a la unidad apropiada hasta tanto se le ofrezca nuevamente empleo a aquellos cesanteados dentro del periodo establecido en este Artículo. De no estar disponible el empleado llamado, se procederá a llamar al siguiente en lista. Acabada la lista, primero, mediante llamada telefónica y luego mediante notificación escrita, por correo certificado a su última dirección según surja de los records de la Compañía, con copia de la carta a ser enviada a la Unión. En la misma, se le concederán quince (15) días calendario para reportarse a trabajar. De no reportarse a trabajar dentro de dicho término, se entenderá que el empleado ha renunciado permanente a su derecho a ser reemplazado. A no ser haya circunstancias particulares que hayan afectado su retorno al trabajo. Las cuáles serán discutidas por la Compañía y la Unión.

#### IV. PRUEBA DOCUMENTAL

**Exhibits Conjuntos:**

1. Convenio Colectivo 2011-2014.

**Exhibits de la Unión:**

1. Correo electrónico de 28 de abril de 2015.
2. Carta de despido de 27 de abril de 2015.

3. Lista de antigüedad de 28 de abril de 2015.
4. Lista de antigüedad de 25 de agosto de 2015.
5. Correo electrónico de 21 de agosto de 2015.

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Patrono se dedica a la instalación y mantenimiento de líneas telefónicas mediante contrato otorgado por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC).
2. El Sr. José E. Rivera, aquí querellante, comenzó a trabajar para el Patrono en la zona de Arecibo en el año 2000.
3. En el año 2002, la PRTC le otorgó el contrato de servicios de la zona de Arecibo a la Compañía Central. Los empleados, incluyendo al Querellante, continuaron prestando sus servicios a los mismos clientes, trabajando en la misma zona y siendo representados por la misma Unión.
4. En agosto del año 2006, la Compañía Central cesó operaciones y JAF Communications, patrono en este caso, readquirió el contrato de servicios de la zona de Arecibo, asumiendo la fuerza laboral que éste le traspasó a Central en el 2002, los mismos clientes y la misma Unión.
5. En el año 2015, el Patrono cesantó a una serie de empleados, entre estos al Querellante, aludiendo razones económicas.
6. La determinación de antigüedad del Querellante para su cesantía se realizó en base a una lista<sup>3</sup> provista por el Patrono.

---

<sup>3</sup> Exhíbit # 3 de la Unión.

7. En dicha lista<sup>4</sup>, figura como fecha de ingreso del Querellante el 25 de agosto de 2006.
8. La Unión cuestionó la antigüedad provista por el Patrono e invocó la figura de patrono sucesor.
9. El Patrono negó la existencia del patrono sucesor y realizó una enmienda en la antigüedad del Querellante.
10. En la nueva lista<sup>5</sup> provista por el Patrono, figura como fecha de ingreso del Querellante el 7 de agosto de 2006.
11. Además del Querellante, hubo otros empleados con la misma antigüedad, entre ellos el Sr. Ramón Santiago. Según los testimonios vertidos en la vista el señor Santiago también fue cesanteado.
12. Otro empleado, de nombre Ramón Berríos, que según la lista de antigüedad tenía menor antigüedad que el Querellante, no fue cesanteado porque accedió trasladarse al área de Ponce.
13. El Querellante fue cesanteado mediante la verificación de los últimos cuatro (4) dígitos de su seguro social acorde con lo establecido en el Artículo 14, Sección 5, Inciso B.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la cesantía del Querellante estuvo o no justificada. La Unión argumentó que la cesantía no estuvo justificada debido a que el Querellante tenía una garantía de retención de empleo mayor a la de otros empleados contratados

---

<sup>4</sup> Exhíbit # 3 de la Unión.

<sup>5</sup> Exhíbit # 4 de la Unión.

posteriormente debido al derecho de antigüedad, protegido mediante la figura del patrono sucesor.

El Patrono alegó que la queja respecto a la cesantía del Querellante fue atendida y contestada bajo los términos y condiciones que establece el Convenio Colectivo. Que los planteamientos basados en la figura del patrono sucesor no son correctos dado que dicha presunción nunca fue planteada previamente ante ningún foro o tribunal en Puerto Rico.

La Doctrina del Patrono Sucesor procede del derecho común estadounidense y se incorporó formalmente a nuestro ordenamiento hace casi cinco décadas mediante el caso *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, 98 DPR 314 (1970).

Esta doctrina aplica cuando hay una venta o transferencia de activos o reorganización de un negocio, siempre que haya una similaridad sustancial en la operación y continuidad en la identidad de la empresa, antes y después del cambio. *Adventist Health v. Mercado*, supra, págs. 266-267; *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509, 515-516 (2006); *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, 140 DPR 343, 349-350 (1996).

Para determinar la existencia de dicha similaridad y continuidad, el Tribunal ha resuelto que se deben considerar los siguientes factores:

- (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios;
- (2) la utilización de la misma planta para las operaciones.
- (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera;
- (4) la conservación del mismo personal de supervisión;
- (5) la utilización del mismo equipo y maquinaria, y el empleo de los mismos métodos de producción;



- (6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios;
- (7) la retención del mismo nombre; y
- (8) la operación del negocio durante el periodo de transición. *Adventist Health v. Mercado*, supra, pág. 267; *Piñeiro v. Int'l Air Ser. of P.R., Inc.*, supra, pág. 350; *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, supra, págs. 323-24.

Sin embargo, es necesario enfatizar que el único propósito de la referida Doctrina es hacer responsable al nuevo patrono por las obligaciones laborales o actos ilegales del patrono anterior. *Shaffer v. Mitchel Transport, Inc.*, 635 F.2d 261, 265-266 (3er Cir. 1980) (“The Supreme Court, has created the successorship doctrine under which a court may impose on a successor employer certain legal obligations of its predecessor”).

No obstante, la responsabilidad que se le ha de imponer al patrono sucesor depende de los hechos particulares del caso en cuestión. Las obligaciones que se le atribuyan se determinaran caso a caso con arreglo a las circunstancias particulares de cada cual.

El Convenio Colectivo en su Artículo 14, Sección 1, define antigüedad como el tiempo de servicio prestado de forma continua por el empleado, a partir de la fecha en que el empleado comenzó a trabajar con la Compañía e incluyendo cualquier tiempo en las fuerzas armadas y cualquier otra licencia aprobada por la Compañía y/o negociada en este Convenio Colectivo.

Sobre este tema, los tratadistas<sup>6</sup> han expresado lo siguiente: “in many cases involving issues of seniority and ability, the arbitrator in reviewing management’s determination does not address the issue of burden of proof, but simply considers all the evidence and arguments of the parties to reach a decision on whether the company’s determination should be upheld” (subrayado nuestro).

De los hechos del presente caso se desprende que en el año 2002, a la Compañía Central le fue otorgado el contrato que anteriormente ostentó JAF Communications, Inc., asumiendo así la operación del negocio. Que, en agosto del año 2006, la Compañía Central cesó operaciones y JAF Communications, Inc., patrono en este caso, readquirió el contrato de servicios de la zona de Arecibo, asumiendo nuevamente la fuerza laboral y la operación del negocio, bajo la misma representación sindical. Que, en el año 2015, el Patrono cesantó a una serie de empleados, entre estos al Querellante, utilizando listas de antigüedad partiendo del año 2006.

Conforme a todo lo anteriormente expuesto, entendemos que el Patrono se convirtió en patrono sucesor al reasumir el contrato y la operación del negocio en el año 2006. Que la determinación de antigüedad del Querellante no se realizó tomando en consideración este hecho, por lo que no es real. Que la cesantía del Querellante no se realizó mediante una lista de antigüedad actualizada y fidedigna en contravención a lo establecido en el Convenio Colectivo. Que la fecha exacta de empleo debe retrotraerse a la fecha en que el empleado comenzó a trabajar con la Compañía en el año 2000.

---

<sup>6</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición, 2003, pág.878.

En base a la totalidad del expediente y lo anteriormente expuesto emitimos el siguiente laudo:

## VI. LAUDO

La cesantía del Querellante no estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo. Procede la reinstalación en el empleo del Querellante y el pago de todos los haberes dejados de percibir desde el momento en que fue cesanteado hasta la fecha del presente Laudo.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de mayo de 2018.



LILLIAM M. AULET BERRIOS  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 7 de mayo de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ALFREDO MEDINA  
VICEPRESIDENTE  
JAF COMMUNICATIONS INC  
PO BOX 11468  
SAN JUAN PR 00922

SR LUIS M BENITEZ BURGOS  
PRESIDENTE  
COMMUNICATION WORKERS  
OF AMERICA LOCAL 3010  
PO BOX 366297  
SAN JUAN PR 00936-6297

LCDA ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL  
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI  
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120  
GUAYNABO PR 00968



---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III