

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

JAF COMMUNICATIONS, INC.  
(Patrono)

Y

COMMUNICATIONS WORKERS  
OF AMERICA, LOCAL 3010  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-249

SOBRE: Despido por  
Incumplimiento  
de Normas

ÁRBITRO: Lilliam M. Aulet Berríos

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el miércoles, 26 de febrero de 2025, en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 28 de marzo de 2025.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por JAF Communications, Inc., en lo sucesivo, "el Patrono": el Sr. Alfredo O. Medina, representante y portavoz; y los señores José Alfaro Mercado, José Torres y Manuel D. Pacheco Rivera, en calidad de testigos.

Por Communications Workers of America, en adelante, "la Unión": la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, representante legal y portavoz; el Sr. Aramis Cruz Domínguez, presidente; el Sr. Bernardo Rolón Ortiz, delegado; el Sr. Juan Latorre López, testigo; y el Sr. Edwin Negrón Torres, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por esta *Árbitro*, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### **Proyecto del Patrono :**

Determinar si el despido del querellante Edwin Negrón quedó justificado o no de conformidad con la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De estarlo, que se desestime la querella. De no estarlo, que se conceda el remedio que proceda según el derecho aplicable.

### **Proyecto de la Unión:**

Que la Honorable *Árbitro* determine si el despido del Sr. Edwin Negrón estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo.

De no estarlo, que la Honorable *Árbitro* 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.

En el uso de la facultad concedida a esta *Árbitro*, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo. De estarlo, que se desestime la querella. De no estarlo que se emita el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. PRUEBA DOCUMENTAL

#### A. Exhibits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2022
2. Correo electrónico de 19 de febrero de 2025.  
Correo electrónico de 7 de junio de 2024.
3. Informe de Incidentes / Querella ante el  
Departamento de Policía de Puerto Rico  
de 8 de junio de 2024.

### IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO 8 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

**Sección 1.** La Unión reconoce que, **excepto las limitaciones impuestas por el presente Convenio Colectivo**, la Administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar la empresa y la prestación de servicios.

[...]

#### ARTÍCULO 11 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y REUNIONES CON LA GERENCIA

[...]

**Sección 8.** Ningún empleado podrá ser disciplinado si han pasado más de **treinta (30) días** desde que la Compañía advino en conocimiento de una violación a las normas de conducta que dieron paso a la medida disciplinaria, incluyendo las normas de PRTC. Ningún empleado será disciplinado a solas, éste, tendrá que venir acompañado de un Delegado u Oficial de la Unión.

[...]

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo de 1ro de marzo de 2023 al 1ro de marzo de 2027.

## V. HECHOS

1. El Patrono es subcontratista de la Compañía Claro y se dedica a la instalación y reparación de cables de fibra óptica.
2. El Sr. Edwin Negrón Torres, aquí querellante, se desempeñaba como instalador y reparador de fibra óptica en el área de San Sebastián y Lares.
3. El 7 de junio de 2024, el Patrono tuvo conocimiento de un incidente entre el Querellante y el Sr. José A. López Ríos, inspector de Claro.<sup>3</sup>
4. El 8 de agosto de 2024, el Patrono despidió al Querellante por alegadas violaciones a las políticas de la Compañía.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo.

El Patrono argumentó que, el despido del Querellante estuvo justificado a raíz de que la Compañía Claro, de la cual es subcontratista, lo haya dado de baja de su sistema por un incidente con un Inspector de Claro. Que, la determinación de despedirlo estuvo ausente de arbitrariedad o capricho.

La Unión alegó que, el despido del Querellante se llevó a cabo de manera arbitraria, sin una investigación justa. Que, violó el Convenio Colectivo al infringir el Artículo 11, Sección 11, supra, el cual requiere que se tome una determinación dentro de los treinta (30) días desde que se tiene conocimiento de los hechos que dieron lugar a la medida disciplinaria.

---

<sup>3</sup> Exhibit 2, conjunto.

El Código Civil de Puerto Rico de 2020 [Ley 55-2020, según enmendado], establece en su **Artículo 1233**, sobre Fuerza Vinculante, que lo acordado en los contratos tiene fuerza de ley entre las partes, ante sus sucesores y ante terceros en la forma que dispone la ley.

Le asiste la razón a la Unión. El Convenio Colectivo es claro al establecer que **ningún** empleado podrá ser disciplinado si han pasado más de **treinta (30) días** desde que la Compañía advino en conocimiento de una violación a las normas de conducta que dieron paso a la medida disciplinaria, incluyendo las normas de PRTC.

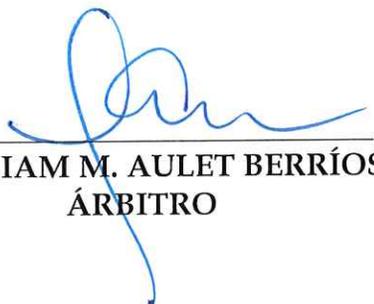
En el presente caso, el Patrono despidió al Querellante pasados **sesenta (60) días** de haber advenido en conocimiento de los alegados hechos en clara violación a los establecido en el Convenio Colectivo.

## VI. LAUDO

El despido del Querellante no estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo. Se ordena la reinstalación en el empleo y el pago de todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de junio de 2025.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
ÁRBITRO

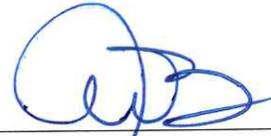
**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 6 de junio de 2025; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. ALFREDO O. MEDINA  
VICEPRESIDENTE  
JAF COMMUNICATIONS, INC.  
clamboy2@jafcpm.net  
amedina@jafcom.net

SRA. ARAMIS CRUZ DOMINGUEZ  
PRESIDENTA  
COMMUNICATIONS WORKERS  
OF AMERICA, LOCAL 3010  
union@cwalocal3010.org  
cmatias@msglawpr.com

LCDA. ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL  
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN  
asanchez@msglawpr.com



---

**ARLENA OLIVO BACHILLER**  
**TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA**