

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

**SUPER ASPHALT  
PAVEMENT CORPORATION  
(Compañía)**

**Y**

**UNIÓN OBREROS  
CEMENTO MEZCLADO  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-06-1200**

**SOBRE: DESPIDO  
-Falta de Cooperación-**

**ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 19 de marzo de 2007. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 26 de noviembre de 2007, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión Obreros Cemento Mezclado, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras, Asesor Legal y Portavoz; el señor Marlon Lugo, Querellante; el señor Antonio Rodríguez, Presidente y Testigo; y el señor Edwin Rodríguez, Testigo.

Por Super Asphalt Pavement Corporation, en adelante la "Compañía", comparecieron: el Lcdo. Enrique Del Cueto, Asesor Legal y Portavoz; el señor Gregory Mazza, Representante y Testigo; y el señor Melvin Torres, Testigo.

A las partes aquí representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado, de no estarlo que emita el remedio procedente conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### ARTÍCULO II DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

A. Las partes reconocen el derecho de la Compañía a administrar, dirigir y controlar los negocios y asuntos de la compañía, y que el derecho de controlar, supervisar y administrar las plantas, obras y proyectos de la Compañía son funciones pertenecientes exclusivamente a la Compañía y nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a la Compañía de sus derechos de administración a menos que dicha interpretación fuese expresamente requerida por las disposiciones de este Convenio Colectivo.

B. La Compañía retiene, pero sin limitación, el derecho exclusivo de administrar sus negocios, dirigir su fuerza obrera, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer reglas de disciplina y todos los demás derechos, sujetos únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.

C. La Unión, en adición, reconoce el derecho de la Compañía de emplear, despedir, ascender o descender de categoría, transferir y disciplinar o despedir cualquier empleado por causas justificadas sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

D. Los derechos y prerrogativas garantizados en este artículo no serán usados en forma discriminatoria por la Compañía ni en contravención a las leyes y reglamentaciones vigentes en Puerto Rico.

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. La Compañía Super Asphalt Pavement Corp. se dedica a realizar trabajos de pavimentación.
2. El querellante, Marlon Lugo, ocupaba el puesto de chofer de distribuidor en las brigadas de pavimentación. Tenía un horario de trabajo de 6:00 a.m. a 3:00 p.m.
3. El 1 de septiembre de 2005, el querellante recibió una amonestación escrita en la cual se le llamó la atención por su falta de cooperación en el área de trabajo. Al querellante se le apercibió que de continuar con el mismo comportamiento, sería suspendido de empleo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 – de la Compañía.

4. El 13 de septiembre de 2005, el querellante recibió una suspensión de cinco (5) días por no seguir instrucciones. En la misma carta, al querellante se le apercibió que de continuar con el mismo comportamiento sería despedido.<sup>2</sup>
5. El 16 de septiembre de 2005, el Presidente de la Unión, solicitó reunión con el Comité de Quejas y Agravios para discutir el asunto de la suspensión.<sup>3</sup>
6. El 18 de octubre de 2005, la Compañía despidió al querellante debido a su mala conducta y su continua falta de cooperación en el área de trabajo.<sup>4</sup>

## V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Marlon Lugo estuvo o no justificado.

La Compañía alegó que el despido del querellante estuvo justificado, luego de haber apercibido al querellante en varias ocasiones por su mala conducta y falta de cooperación en el lugar de trabajo.

La Unión por su parte, no hizo alegación alguna.

Ciertamente, en el caso de autos es la Compañía quien tiene el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia

---

<sup>2</sup> Exhibit 3 – de la Compañía.

<sup>3</sup> Exhibit 2 – de la Compañía.

<sup>4</sup> Exhibit 4 – de la Compañía

deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987).

La Compañía, con el propósito de probar que el despido del señor Marlon Lugo se justificó, ofreció prueba documental y testifical al respecto. Presentó los testimonios de los señores Melvin Torres y Gregory Mazza. De acuerdo con el testimonio vertido por el supervisor Torres, se desprende que el aquí querellante se negaba a incorporarse a las brigadas de trabajo, no cooperaba con sus compañeros ni los ayudaba a realizar las labores que fueran necesarias para completar el proyecto que estuviese designado.

Incluso, el testimonio del supervisor Torres coincide con las expresiones hechas por el vicepresidente de la Compañía, señor Gregory Mazza. Este último declaró haber presenciado la conducta poco cooperadora del querellante en uno de los proyectos; y que entendía que no había visto cambio por parte del querellante con relación a su actitud. Además, indicó que la Compañía tiene la prerrogativa gerencial de administrar y dirigir las operaciones de su negocio. Sostuvo, que dentro de dicha prerrogativa, tienen la costumbre de supervisar los trabajos realizados por los empleados y designarles a éstos las tareas que necesiten ser realizadas en el área de trabajo. Incluso, indicó que la Unión nunca había cuestionado esa prerrogativa gerencial.

A tono con lo antes mencionado, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que “si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”. 31 L. P. R. A. §3471. En el caso de autos, las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo II, que trata sobre los Derechos de la Gerencia, supra, son claras en cuanto al reconocimiento por parte de la Unión de los derechos que tiene la Compañía de emplear, despedir, ascender o descender de categoría, transferir, disciplinar o despedir a cualquier empleado por causas justificadas, siempre y cuando no se haga de forma discriminatoria ni en contravención con las leyes y reglamentos de Puerto Rico. Por consiguiente, la decisión tomada por la Compañía de imponerle al querellante la acción disciplinaria correspondiente al despido, cae dentro de los derechos de la administración mencionados en el convenio.

Asimismo, concurrimos con la jurisprudencia esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver “que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa”. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte

del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). A tales efectos, somos de opinión que el despido del señor Marlon Lugo no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa de acuerdo con los méritos del caso para que la Compañía tomara la decisión de prescindir de los servicios de éste.

Ciertamente, cuando lo que pretende la medida disciplinaria impuesta es un despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que cualquier juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados y que la pena impuesta sea la correcta, y no una arbitraria y caprichosa.

Concluimos que la evidencia presentada fue suficiente para sostener la acción disciplinaria impuesta.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

Determinamos que el despido del señor Marlon Lugo estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 2 de abril de 2008.

lcm

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 2 de abril de 2008 y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN STE 207  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR ANTONIO RODRÍGUEZ  
PRESIDENTE  
UNIÓN OBREROS CEMENTO MEZCLADO  
P O BOX 20944  
SAN JUAN PR 00928

LCDO ENRIQUE DEL CUETO  
ASESOR LEGAL  
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICES  
EDIFICIO UNIÓN PLAZA - SUITE 810  
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3426

SR GREGORY MAZZA  
VICEPRESIDENTE  
SUPER ASPHALT PAVEMENT CORP  
P O BOX 1849  
GUAYNABO PR 00970-1849

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE  
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICES  
EDIFICIO UNIÓN PLAZA - SUITE 810  
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3426

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III