

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

COOPERATIVA A/C MOCA  
(Patrono o Compañía)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO

CASO: A-21-344

SOBRE: DESPIDO DE ISRAEL  
MÉNDEZ GONZÁLEZ

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO

*INTRODUCCIÓN*

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 1 de julio de 2021, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de Moca, en adelante la Cooperativa, compareció representada por su asesor legal, y portavoz, el Lcdo. Víctor R. Rodríguez Fuentes. La Sra. Gisela González González, también compareció en representación de la Cooperativa y prestó testimonio.

La Federación Central de Trabajadores, en adelante la Federación o FCT, compareció representada por su asesora legal y portavoz, Lcda. Ámalis Torres González. El querellante, Sr. Israel Méndez González, querellante, también estuvo presente y prestó testimonio.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 16 de agosto de 2021, cuando expiró el plazo para presentar los alegatos, concedido a petición de ambas partes.

### *SUMISIÓN*

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a cada una que identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine finalmente el asunto a resolver.

La Cooperativa propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, si el despido del Sr. Israel Méndez fue uno por justa causa, en base al Convenio Colectivo entre las partes, [el] derecho aplicable y [la] evidencia presentada.  
“De determinar que el despido fue por justa causa, que desestime la presente reclamación con perjuicio.  
“De determinar que el despido no fue por justa causa, que provea el remedio aplicable conforme a derecho.”

Por otro lado, la Federación propuso la siguiente sumisión:

“Respetuosamente solicitamos al Honorable Árbitro que determine si el despido del Sr. Israel Méndez González fue injustificado a la luz de los hechos probados. Determine si el patrono cumplió con lo dispuesto en las Leyes Estatales y Federales y en el Convenio Colectivo.  
“De ser así, que el Honorable Árbitro determine su reposición con todos los haberes dejados de devengar y demás remedios dispuestos en el Convenio Colectivo.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Sr. Israel Méndez González fue o no justificado, y conceder los remedios congruentes con la determinación anterior, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

### *RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS*

La presente querrela surgió durante la vigencia del convenio colectivo aplicable (25 de julio de 2019 a 24 de julio de 2022). La misma se refiere a una reclamación por el alegado despido injustificado del querellante de epígrafe que fue efectivo el 29 de septiembre de 2020. La referida medida disciplinaria fue impuesta al señor Méndez González, un oficial de mantenimiento con una antigüedad de empleo de aproximadamente 30 años, por razón de una alegada infracción a los Artículos VI, Secciones E y F, y XVIII, Regla 20, del Manual de Personal, que prohíben y sancionan el abandono de trabajo o servicio.

El viernes, 11 de septiembre de 2020, el señor Méndez González se comunicó verbalmente con la Sra. Nelsie López, secretaria de la Sra. Gisela González González, entonces presidenta ejecutiva interina de la Cooperativa, para informar que le preocupaba una posible exposición al COVID-19 porque había tenido contacto

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, 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...”

cercano con una persona<sup>2</sup> que fue diagnosticada con el referido virus; que se había sometido a una prueba diagnóstica rápida de antígenos de COVID-19, y que no se reportaría a su trabajo en lo que recibía el resultado de dicha prueba.

El lunes, 14 de septiembre de 2020, el señor Méndez González informó a la señora González González que la prueba rápida arrojó un resultado negativo; no obstante, en el día inmediatamente siguiente, Méndez se comunicó para dar a conocer que su médico no le autorizó regresar al trabajo y le ordenó realizarse una prueba diagnóstica de referencia de COVID-19, y que el 16 de septiembre de 2020 indicaría la fecha de regreso a su trabajo.

El querellante se ausentó de su trabajo, continua e ininterrumpidamente los días 16, 17 y 18 de septiembre de 2020, y en ese tiempo no tuvo comunicación alguna con la Cooperativa. El 18 de septiembre de 2020, antes de recibir el resultado de la segunda prueba, el señor Méndez González fue visto utilizando el cajero automático, en los predios de la Cooperativa. Sabiendo las dificultades que tenía para comunicarse por el celular y/ o la internet, no aprovechó la ocasión para contactar personalmente a la señora González González.

El señor Méndez regresó a trabajar el 19 de septiembre de 2020; no obstante, no fue admitido porque aún no había provisto la información médica requerida por la Cooperativa, a saber: los resultados de las pruebas de detección del COVID-19 y un certificado médico que estableciera que efectivamente estuvo en cuarentena. El

---

<sup>2</sup> Se trataba de su hijo.

próximo día laborable, el 22 de septiembre de 2020, el querellante suministró parcialmente la información requerida. El 23 de septiembre de 2020, mediante carta firmada por la señora González González, la Cooperativa le requirió “que dentro de los próximos tres (3) días laborables... [suplementara] su escrito [con fecha del 22 de septiembre de 2020] para explicar las razones por las cuales... [se] ausentó los días 16, 17 y 18 de septiembre de 2020, sin emitir aviso o notificación alguna... o, en la alternativa, provea la evidencia que tenga a los efectos de [establecer] que sí notificó oportunamente dichas ausencias.” Asimismo, le advirtió que “[d]e no tener comunicación suya dentro del período antes provisto o dejar de proveer evidencia que contradiga la ocurrencia de un abandono de empleo, se podrá concluir que efectivamente... [abandonó] su empleo...”

El 25 de septiembre de 2020, la Cooperativa recibió, a través de la señora González González, una carta explicativa, manuscrita y firmada por el querellante; no obstante, la misma no cumplió con requisitos expresados en la carta del 23 de septiembre.

La Cooperativa, mediante carta con fecha del 29 de septiembre de 2020 y firmada por la señora González González notificó la terminación de empleo al señor Méndez González. Se advierte que esta no es la primera vez que el querellante es objeto de medida disciplinaria por parte de la Cooperativa.

Trabada la controversia entre las partes en torno a la procedencia del despido del señor Méndez González, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del NCA

mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida el 7 de octubre de 2020.

### *ANALISIS Y CONCLUSIONES*

La Cooperativa afirma que el despido fue justificado. Sostiene lo siguiente: “La evidencia del presente caso denota que el querellante estuvo fuera de su empleo sin autorización y sin notificación alguna a su supervisora inmediata, la Sra. Gisela González, los días 16, 17 y 18 de septiembre de 2020. Esto constituye un abandono de empleo según las normas y políticas que fueron debidamente notificadas al Querellante. De por sí, esto es suficiente para justificar el despido del Querellante... Del mismo modo no hay justificación alguna para las falsas representaciones que el querellante hizo sobre estar sometido a una orden de cuarentena o su alegada imposibilidad de comunicarse con la Cooperativa el 16, 17 y 18 de septiembre. Máxime cuando sabía que su deshonestidad conllevaba el despido según las normas de la institución que le fueron entregadas.”

Por otro lado, la FCT alega que “el despido fue uno caprichoso y arbitrario.” Sostiene lo siguiente: “los hechos alegados, por sí solos no son una falta que amerite el remedio radical de despedir al empleado... si evaluamos la seriedad de la falta, a la luz de la peligrosidad de un contagio con COVID, no nos parece que ésta sea de tal naturaleza que revele una actitud o un detalle del carácter [del empleado], tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración”. Sostiene, además, que “como elemento atenuante, ... la conducta alegada se trató de un acto aislado y que el apelante es un buen empleado

que lleva trabajando para la cooperativa más de 30 años”, y que “[e]n el caso de autos tanto el patrono como el empleado tenían a su disposición... [unas] licencias para trabajar estas ausencias”.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en su parte pertinente:

## ARTÍCULO II ADMINISTRACIÓN

### Sección 1:

La administración del negocio de la Cooperativa incluyendo la dirección de sus empleados, será de la única incumbencia y responsabilidad de y descansará exclusivamente en la Cooperativa. Ello incluye el promulgar, mantener, modificar y/ o establecer normas operacionales y de conducta, el reclutar, supervisar y/ o disciplinar el personal.

### Sección 2:

Nada de lo dispuesto en este Convenio se interpretará en el sentido de limitar las prerrogativas gerenciales de la Cooperativa salvo lo expresamente dispuesto en contrario en este Convenio.

### Sección 3:

Dichos poderes no serán utilizados por la Cooperativa con el propósito de discriminar con [sic] la Unión y/ o sus miembros por un móvil prohibido por ley, ni para llevar a cabo un acto que constituya una violación a lo previsto en este Convenio.

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación. La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad.

En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de las disposiciones en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350.

Cabe destacar, además, que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa. Sobre este particular, cabe recordar 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*, ante, página 212.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho”, véase el Artículo 17, Sección 2, del convenio colectivo aplicable. Ello significa que el árbitro no puede ignorar las

normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992). Asimismo, significa que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que la falta fue cometida, aunque considere que no existe proporción alguna entre la falta y el castigo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Establecido el hecho de la imposición de una medida disciplinaria, existe una presunción de que la misma fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. 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).

Nuestro derecho no favorece el despido como sanción en primera falta, o sin que medie la aplicación de disciplina progresiva, a no ser que la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran así lo requiera dada la intensidad del agravio. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave que puede dar lugar al despido, aunque no hayan

mediado acciones disciplinarias previas, aquella que es de tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 544 (1974). Queda claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

La actual pandemia SARS-CoV-2<sup>3</sup> plantea retos sanitarios, sociales y económicos de enorme magnitud. Las autoridades de salud pública de todo el mundo han actuado para evitar la propagación, lo que ha implicado desafíos antes impensados para las personas, las comunidades y las organizaciones. La pandemia del coronavirus de 2019 ha transformado la vida, creando nuevos desafíos para las empresas y los empleados. La pandemia ha afectado a todos, pero no por igual. Las consecuencias son diferenciales según las condiciones de vulnerabilidad individual y social, y también de acuerdo con las capacidades personales e institucionales para afrontarla de manera eficaz. Los patronos deben ser ahora un apoyo para los empleados que se enfrentan a desafíos sin precedentes ofreciéndoles herramientas y recursos para hacer frente a sus preocupaciones inmediatas; asimismo, los empleados deben demostrar más compromiso con su patrono. Los empleados

---

<sup>3</sup> SARS-CoV-2, agente de COVID-19 (enfermedad por el nuevo coronavirus de 2019)

comprometidos son aquellos que sienten una conexión emocional hacia la empresa. Esta conexión influye en su comportamiento y en el empeño que ponen en su trabajo.

Aclarados estos puntos, sólo queda resolver si el despido del querellante fue o no justificado. El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que la medida disciplinaria impuesta al querellante fue injustificada. De un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que la Cooperativa presentó evidencia suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación del despido. La prueba en el récord es clara en cuanto a esto. En este sentido, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de que querellante cometió la falta que se le imputa. Veamos. El querellante se ausentó de su trabajo, continua e ininterrumpidamente los días 16, 17 y 18 de septiembre de 2020, y en ese tiempo no tuvo comunicación alguna con la Cooperativa. El 18 de septiembre de 2020, antes de recibir el resultado negativo de la segunda prueba diagnóstica de COVID-19, el señor Méndez González fue visto utilizando el cajero automático, en los predios de la Cooperativa. Sabiendo las dificultades que tenía para comunicarse por el celular y/ o la internet, el querellante no aprovechó la ocasión para contactar

personal a la señora González González. El señor Méndez regresó a trabajar el 19 de septiembre de 2020; no obstante, no fue admitido porque aún no había provisto la información médica requerida por la Cooperativa, a saber: los resultados de las pruebas de detección del COVID-19 y un certificado médico que estableciera que efectivamente estuvo en cuarentena. El próximo día laborable, el 22 de septiembre de 2020, el querellante suministró parcialmente la información requerida, y el 23 de septiembre de 2020, mediante carta firmada por la señora González González, la Cooperativa le requirió “que dentro de los próximos tres (3) días laborables... [suplementara] su escrito [con fecha del 22 de septiembre de 2020] para explicar las razones por las cuales... [se] ausentó los días 16, 17 y 18 de septiembre de 2020, sin emitir aviso o notificación alguna... o, en la alternativa, provea la evidencia que tenga a los efectos de [establecer] que sí notificó oportunamente dichas ausencias”. Asimismo, se le advirtió que “[d]e no tener comunicación suya dentro del período antes provisto o dejar de proveer evidencia que contradiga la ocurrencia de un abandono de empleo, se podrá concluir que efectivamente... [abandonó] su empleo...”. El 25 de septiembre de 2020, la Cooperativa recibió, a través de la señora González González, una carta explicativa, manuscrita y firmada por el querellante; no obstante, la misma no cumplió con requisitos expresados en la carta del 23 de septiembre.

La naturaleza flexible y menos técnica de los procesos arbitrajes son compatibles con la toma de conocimiento oficial, en aquellas circunstancias en que se cumpla con los criterios que se han reconocido a las agencias y tribunales.

El conocimiento oficial y judicial se funda en la economía procesal probatoria, ya que sustituye la presentación de evidencia sea ésta testifical, documental o de otra índole. Responde a que los hechos, eventos o determinaciones judiciales son de conocimiento público o de conocimiento de las partes. En los procesos administrativos, como en los judiciales, se permite que el juzgador tome conocimiento de eventos, procedimientos, prácticas o hechos. Una agencia administrativa puede tomar conocimiento oficial, a iniciativa propia o a petición de parte, cuando el árbitro cuente con información suficiente le permita tomar tal conocimiento, de aquellos hechos adjudicativos, es decir los hechos que están en controversia de acuerdo con las alegaciones de las partes y del derecho sustantivo que rige el asunto, que sean de conocimiento general en la jurisdicción o que puedan ser susceptibles de fácil verificación, recurriendo a fuentes cuya veracidad no puede ser razonablemente cuestionada. En relación con este segundo criterio, se requiere que los hechos adjudicativos sean de fácil y precisa corroboración. En vista de lo anterior, **no** se puede tomar conocimiento arbitral de los siguientes hechos: (1) que hubo escases de reactivos para realizar pruebas moleculares de detección de COVID-19; (2) que las recomendaciones del CDC y del Departamento de Salud era que se guardara cuarentena si se había estado expuesto a contraer el virus, y (3) que los “pacientes” eran dados de alta una vez arrojaban un resultado negativo en tres pruebas de detección de COVID-19.

Se advierte que, en el caso de epígrafe, no está en controversia la validez de las disposiciones del Manual de Personal; que el señor Méndez González,

oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que éstas fueron aplicadas consistentemente y tienen conexión con una operación normal y ordinaria de la empresa. Asimismo, es preciso destacar que al querellante se le concedió el debido proceso de ley, pues tuvo todas las garantías procesales para refutar la evidencia tanto documental como testifical y a traer su propia prueba.

En lo que concierne a la razonabilidad de la acción disciplinaria, es preciso destacar que las partes rigen su relación mediante un convenio colectivo en donde pactaron, entre otros asuntos, salarios y condiciones de trabajo, un procedimiento de querellas para que las partes dilucidan sus respectivas controversias, y que la Cooperativa retendría el derecho exclusivo de administrar su negocio; lo cual incluye, sin que se entienda como una limitación, el derecho a establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables que de tiempo en tiempo la Cooperativa estime necesarias(os) para mantener el orden, la disciplina, la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones, y el servicio eficiente a los socios. Por consiguiente, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. El querellante se ausentó de su trabajo, continua e ininterrumpidamente los días 16, 17 y 18 de septiembre de 2020, y en ese tiempo no tuvo comunicación alguna con la Cooperativa. En el *Artículo VI, Sección F*, del Manual de Personal adoptado de conformidad con el citado *Artículo 2* de convenio colectivo, se dispone que “[t]odo empleado que

permanezca ausente del trabajo por tres (3) días laborables consecutivos sin autorización, incurrirá en abandono del servicio”, y que “[t]al abandono de servicio sin justa causa será razón para que se suspenda o destituya al empleado”. Asimismo, en los *Artículos VI, Sección E, y XVIII, Regla 20*, del referido manual se aclara que será motivo de despido el abandono del servicio o trabajo por tres (3) días o más, sin notificación a la cooperativa, aun en primera ofensa. Resolver lo contrario socavaría los principios básicos de derecho contractual y lesionaría el acuerdo de voluntades plasmado en el convenio colectivo.

No cabe duda de que el éxito de una empresa depende de que reine un ambiente de respeto hacia las normas razonables de la empresa. El éxito de la empresa depende del fiel cumplimiento de las políticas y normas de conducta razonables adoptadas por la empresa y oportunamente notificadas a los empleados. La falta de razonabilidad de las normas del patrono y/ o de notificación adecuada y oportuna de la entrada en vigor puede tornar en caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, en injustificado un despido; no obstante, es importante señalar que en el presente caso no está en controversia la razonabilidad ni el conocimiento del querellante acerca de la vigencia y el contenido de la regla de disciplina en cuestión, que sanciona el abandono del trabajo con el despido. Adviértase, además, que la conducta del querellante revela una actitud o detalle del carácter que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa. El comportamiento demostrado por el querellante denota falta de compromiso con la empresa y de diligencia; en consecuencia, el

mismo es inaceptable y altamente reprochable, y no se puede dejar pasar inadvertido.

El convenio colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. *UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348 (1985). El mismo representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318 (1988). Asimismo, está revestido de un alto interés público toda vez que representa el medio idóneo para alcanzar la armonía y estabilidad en las relaciones obrero-patronales; debido a que proporciona a los empleados y al patrono el mecanismo para la sana solución de discrepancias y desavenencias que puedan surgir entre ellos. *JRT v. Adm. Muelle Mun. De Ponce, ante; UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., ante.* Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. *Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT*, 156 DPR 631, 638 (2002). Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con el sentido literal de sus términos si los mismos son claros, como ocurre en este caso.

Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1236 del Código Civil de PR*, y *Trinidad vs. Chade*, 2001 JTS 10. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no

defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio contractual de “pacta sunt servanda” establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. El encajonamiento en el obrar conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica. *Velilla vs. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 588 (1981).

Una vez establecida, por la Cooperativa, la comisión de la falta y la existencia de justa causa para la imposición de la medida disciplinaria (despido), se revierte el peso de la prueba y recae sobre los hombros de la FCT la presentación de evidencia para establecer la existencia de circunstancias que no permitan confirmar el castigo impuesto al querellante. A falta de esta prueba, se advierte que la Cooperativa no abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir al querellante. Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**: El despido de Sr. Israel Méndez González fue justificado; en consecuencia, se desestima la querrela, y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 2 de noviembre de 2021.



---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 2 de noviembre de 2021; y se remite copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANTONIO CABÁN COLLAZO  
PRESIDENTE  
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 11542  
SAN JUAN PR 00922-1542

SRA GISELA GONZÁLEZ GONZÁLEZ  
PRESIDENTA  
COOPERATIVA A/C MOCA  
PO BOX 1855  
MOCA PR 00676

LCDO VÍCTOR R RODRÍGUEZ FUENTES  
RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
COSVI OFFICE COMPLEX  
EDIFICIO ORIGINAL LOCAL B  
400 AVE AMÉRICO MIRANDA SUITE 201  
SAN JUAN PR 00927

LCDA AMALIS TORRES GONZÁLEZ  
PO BOX 11751 CAPARRA HEIGHT STA.  
SAN JUAN PR 00922-1542

  
\_\_\_\_\_  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III