

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

ALLIED WASTE (BFI)
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO

CASO: A-09-2678

SOBRE: DESPIDO
(Sres. Félix Colón y Jorge Rodríguez)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 28 de febrero de 2011, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Allied Waste, en adelante Allied o BFI, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ricardo Pizarro, y la Sra. Nélide Sánchez Figueroa, directora de recursos humanos. Los Sres. Juan Sierra Benítez, gerente general, y Félix Franco y Carlos J. Sánchez Bonet, supervisores, también comparecieron en calidad de testigos.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena. Los Sres. Jorge Rodríguez, querellante, Luis Mangual, José Pérez y Luis Robles también comparecieron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 3 de mayo de 2011, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el Patrono querrellado violó las disposiciones del Convenio Colectivo al despedir al querellante Jorge Rodríguez y determine el remedio que en derecho procede.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine a la luz del convenio colectivo vigente, los hechos probados y el derecho, si se justifica o no el despido del Querellante. De determinar que no, provea el remedio adecuado.”

En consonancia 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^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

^{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.”

Determinar, conforme al convenio colectivo aplicable, si el despido de que fue objeto el querellante, Sr. Jorge Rodríguez, fue o no justificado. De determinar que el mismo no lo fue, proveer el o los remedios adecuados, conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 8 de mayo de 2009, el querellante, Sr. Jorge Rodríguez, quien desempeñaba las funciones de “Mecánico” en el taller de Ponce, se vio involucrado en un incidente de violencia con el Sr. Félix Colón, en el área de descanso, durante una actividad de los empleados, teniendo que intervenir el supervisor, Sr. Félix Franco para separarlos. La actividad fue suspendida a raíz del altercado y los involucrados fueron entrevistados, inmediatamente, por el señor Sánchez, quien informó al gerente general.

La evidencia apunta a que, ese día, el señor Colón golpeó al señor Rodríguez, en lo que fue catalogado por uno de los supervisores como “el juego de manos que siempre tenía el señor Colón”, y que no se disculpó. Acto seguido se inició un intercambio verbal; tras lo cual, el señor Rodríguez empujó al señor Colón, para impedir que éste se le acercara. Acto seguido, se inició un intercambio de golpes, en el que el señor Colón llevó la peor parte.

Ambos protagonistas fueron despedidos sumariamente. El despido le fue notificado al querellante mediante carta con fecha del 11 de mayo de 2009, suscrita por el Sr. Juan Sierra, gerente general. Sostiene el gerente general en su carta que tal conducta constituye una violación del Artículo 10.01 del convenio colectivo, en el que se dispone que el acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores

LAUDO
CASO A-09-2678

constituirá justa causa para el despido sumario, es decir, sin necesidad de aplicar disciplina progresiva.

Inconforme con la determinación de Allied de prescindir de los servicios del querellante, la Unión impugnó la acción disciplinaria. Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 2 de junio de 2009. En la misma alegó que “el despido es injustificado”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Allied afirma que la prueba establece que el querellante tuvo la oportunidad de repeler la agresión del señor Colón solicitando la intervención del supervisor, señor Franco, quien se encontraba en las inmediaciones; por el contrario, el querellante respondió agresivamente, y que, en consecuencia, procede resolver que el Patrono no violentó de manera alguna las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes al separar de su empleo al querellante.

Por otro lado, la Unión afirma que el querellante actuó en defensa propia.

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Está claro que Allied tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado “por justa causa” de acuerdo al Artículo 10 del Convenio Colectivo aplicable, sobre “Acciones Disciplinarias”.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas 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 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*, 2000, *Legis Editores S. A., Colombia, página 212*.

Asimismo, la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la 'justa causa' descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema -el despido- es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado". Véase *IRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado.

Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del *Artículo 2 de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el *Art. 2 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir que el despido se considerará justificado siempre y cuando el patrono establezca que el mismo tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

LAUDO
CASO A-09-2678

Es preciso recordar, además, que nuestro derecho **no** favorece el despido como una sanción a la primera infracción cometida por un empleado, 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 sumario aquella que es 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).

Asimismo, es preciso destacar que la violencia es uno de los problemas más serios y alarmantes que aquejan al pueblo puertorriqueño, al punto que ante el enorme sentido de inseguridad personal, hemos ido perdiendo sociabilidad y con ello cierto grado de urbanidad, violentando las bases de la vida comunitaria y generando respuestas de enfrentamiento fundamentadas en la pérdida de la confianza en los demás. Sin embargo, solemos atribuir la violencia únicamente al delincuente común, que proviene usualmente de las clases desposeídas, y cerramos los ojos ante las múltiples formas de violencia de las que somos partícipes o testigos, minimizando su importancia para adjudicar la responsabilidad de los males de nuestra sociedad a otros. Nuestra sociedad tiene derecho a que sus instituciones y sus profesionales protejan la civilización de esta marea de violencia y falta de estilo que es carcoma de cultura. Véase *In re: Vázquez Báez*, 110 D.P.R. 628, 636 (1981).

Se advierte que el despliegue de violencia física del querellante causó, además, un perjuicio a Allied porque el mismo generó un intercambio de golpes, en el que el otro implicado llevó la peor parte; la riña tuvo lugar durante una actividad de los empleados, la cual quedó interrumpida, y la riña ameritó la intervención de un supervisor, Sr. Félix Franco, quien separó a los involucrados. La conducta del querellante constituye un atentado contra el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual están acostumbrados a laborar los empleados, y el cual Allied debe asegurar.

Es preciso advertir que si no se interviene, oportunamente, sancionando severamente a los protagonistas, ello puede crear un ambiente de aprehensión en las relaciones interpersonales del grupo, desmoralizar el trabajo en equipo, y anular la motivación y el espíritu de servicio. Véase *Torres Solano vs. PRTC*, 127 DPR 499 (1990).

Acerca de la alegada falta de uniformidad de Allied en la imposición de sanciones en casos de riñas o agresiones, es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, *de Marvin F. Hill, Jr. y*

Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42^{2/}.

Asimismo, es menester destacar que sólo con prueba de referencia no puede decidir el árbitro. Está establecido que la parte a la que le corresponde el peso de la prueba no debe descansar exclusivamente en prueba de referencia. Ello es así porque, de permitírsele a la Unión, se estaría violentando el principio de debido proceso de ley al patrono; además, se suscita la cuestión de si ello constituye evidencia suficiente para respaldar las determinaciones de hecho que haga el árbitro.

En fin, por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, específicamente la Sección 10.01 del Artículo 10 del Convenio Colectivo, una pendencia o riña de palabras y de obras, durante horas laborables y en los predios de la Compañía, constituye causa justificada para el despido sumario, y en ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

^{2/} Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, **once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i. e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable**”. Énfasis suplido; véase *Linear, Inc.*, 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, *How Arbitration Works*, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

LAUDO
CASO A-09-2678

El despido sumario de los querellantes, particularmente del Sr. Jorge Rodríguez, fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dada en San Juan, Puerto Rico, el 20 de enero de 2012.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 20 de enero de 2012; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RICARDO PIZARRO
PIZARRO LAW FIRM
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFICINA 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SRA NÉLIDA SÁNCHEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
ALLIED WASTE (BFI)
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

LAUDO
CASO A-09-2678

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
DIVISIÓN LEGAL Y ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III