

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

**CONSOLIDATED WASTE
SERVICES, CORP.**
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO: A-10-1980

SOBRE: DESPIDO (Sr. Ismael Díaz
Cartagena)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 1 de marzo de 2011, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Consolidated Waste Services, Corp., en adelante ConWaste o CWS, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Javier J. Vázquez, y el Sr. Nelson Torres González, director de recursos humanos. Los supervisores, Sres. José Cedeño y Víctor Rivera, 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 E. Carreras Rovira. El Sr. Ismael Díaz Cartagena, querellante, también compareció.

LAUDO
CASO A-10-1980

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 1 de abril de 2011, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del mencionado acuerdo es el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/ o de conformidad al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo, que emita el remedio que estime adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Ismael Díaz Cartagena, quien desempeñaba las funciones de "Obrero" en el taller de Ponce, fue despedido efectivo inmediatamente, mediante carta con fecha del 4 de enero de 2010, suscrita por el Sr. José Cedeño, Supervisor CWS Ponce. Alega CWS en la carta de despido que el querellante se ausentó injustificadamente en nueve (9) ocasiones, los días 28 y 30 de noviembre, y 7, 17, 21 al 24 y 30 de diciembre de 2009. Sostiene, además, que tal conducta constituye una violación de la Regla 21 del Reglamento Disciplinario, que prohíbe las ausencias injustificadas o excesivas.

Inconforme con la determinación de CWS 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

LAUDO
CASO A-10-1980

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 3 de febrero de 2010. En la misma alegó que “no se cumplió con el proceso de disciplina progresiva”.

Antes de su traslado del taller de de Santa Isabel al de Ponce, incluso antes de que existiera un convenio colectivo entre las partes de epígrafe, el querellante fue objeto de cuatro (4) acciones disciplinarias por ausencias no notificadas previamente, injustificadas y/ o excesivas en 2009: una (1) amonestación verbal el 12 de febrero, una (1) amonestación escrita el 15 de abril, dos (2) suspensiones de empleo y sueldo de dos (2) días, el 6 de mayo, y el 13 de julio^{1/}. Se advierte que al notificársele la segunda suspensión, se le advirtió que “[d]e incurrir nuevamente en esta u otra violación a las normas será justa causa para la terminación de su empleo”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

CWS afirma que la prueba establece que aplicó la disciplina progresiva al querellante, y que procede resolver que el Patrono no violentó de manera alguna las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes al separar de empleo al querellante.

^{1/} El querellante acusó recibo de una copia del Manual del Empleado el 20 de octubre de 2008, véase el Exhibit VIII de CWS.

LAUDO
CASO A-10-1980

Por otro lado, reaccionando a estas alegaciones, la Unión afirma que la Compañía pretende establecer la justificación del despido del querellante aduciendo prueba inadmisibile, es decir, haciendo referencia a unas acciones disciplinarias impuestas al querellante, mientras ejerció sus funciones en el taller de Santa Isabel, cuando no existía convenio colectivo; en consecuencia, la Unión sostiene que no se aplicó el principio de disciplina progresiva.

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.

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.

LAUDO
CASO A-10-1980

Es preciso destacar que la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que el despido 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 *JRT 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.

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

LAUDO
CASO A-10-1980

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.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado. Es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.” Énfasis suplido; véase *103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994)*.

El árbitro entiende que el hecho de que el querellante recibiera cinco (5) acciones disciplinarias (dos amonestaciones, dos suspensiones de empleo y sueldo, y un despido) por ausencias no notificadas previamente, injustificadas y/ o excesivas, en un período menor de un (1) año, refleja que el querellante siguió un patrón de conducta impropia o desordenada, y denota una actitud de no cumplir con sus obligaciones como empleado y de no rendir su trabajo conforme a los requerimientos o expectativas razonables de su patrono; lo cual conlleva despido, según se establece, claramente, en el manual del empleado.

LAUDO
CASO A-10-1980

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía **no** abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir al querellante.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO IX MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 9.1 Medidas Disciplinarias

La Compañía podrá suspender o despedir, por justa causa, a cualquier empleado que viole las normas, reglas o procedimientos de la Compañía mientras esté desempeñando sus tareas o esté relacionada con su trabajo.

...

Sección 9.4 Caducidad

Todas las medidas disciplinarias caducarán al año de haber ocurrido el incidente.

ARTÍCULO X ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 10.1

...La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la administración que no están establecidos en este Convenio.

Sección 10.2

LAUDO
CASO A-10-1980

Los derechos pertenecientes única y exclusivamente a la Compañía por la presente, son exclusivamente reservados y, por ende, de ninguna forma limitados a lo siguiente: el derecho de mantener el orden, disciplina y eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y poner en vigor las normas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho de disciplinar y despedir empleados...

El peso o la carga de la prueba impone a la Compañía la obligación de establecer que hay justa causa para despedir al querellante. En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Mediante prueba documental estableció que, previo al despido, que tuvo lugar el 4 de enero de 2010, el querellante fue objeto de cuatro (4) acciones disciplinarias por ausencias no notificadas previamente, injustificadas y/ o excesivas en 2009: una (1) amonestación verbal el 12 de febrero, una (1) amonestación escrita el 15 de abril, dos (2) suspensiones de empleo y sueldo de dos (2) días, el 6 de mayo, y el 13 de julio. Ciertamente tal despido no constituye uno injustificado, ya que la propia Ley Núm. 80 y el convenio colectivo aplicable lo contempla como una prerrogativa del Patrono.

Asimismo, acerca de la inadmisibilidad de la evidencia de las acciones disciplinarias impuestas al querellante, mientras ejerció sus funciones en el taller de Santa Isabel, es preciso destacar que la doctrina prevaleciente, por ser mayoritaria, establece que, en ausencia de lenguaje contractual que limite o prohíba el uso del récord o historial previo de acciones disciplinarias, el mismo sólo se considerará pertinente en la determinación de que el castigo es adecuado o no. A partir del perfeccionamiento de

LAUDO
CASO A-10-1980

un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).*

La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pueda haber creado una promesa o conducta. La expectativa de CWS, en torno al uso que puede darle a todo el historial de

LAUDO
CASO A-10-1980

acciones disciplinarias del querellante, sólo se puede lograr si se reconoce que, efectivamente, “todas las medidas disciplinarias caducarán al año de haber ocurrido el incidente”.

Por último, 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/}.

El día de la audiencia de arbitraje, el querellante sostuvo que no recibió copia del manual del empleado, y a modo de justificación de las ausencias de noviembre de 2009, indicó que había tenido que atender a su padre, que se encontraba hospitalizado.

^{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-10-1980

Indicó, además, que las ausencias del 21 al 24 de diciembre de 2009 se debieron a la enfermedad del propio querellante. No obstante, la prueba corroborativa sólo refuerza el hecho de que el padre del querellante fue ingresado al Hospital General Menonita el 28 de noviembre de 2009 y que permaneció allí hasta el 13 de diciembre de 2009.

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta al querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Ismael Díaz Cartagena 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 10 de enero de 2012.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 11 de enero de 2012; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JAVIER J VÁZQUEZ BRAVO
PO BOX 1322
GURABO PR 00778

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
1er. PISO
SAN JUAN PR 00912

LAUDO
CASO A-10-1980

SR NELSON TORRES
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
CONSOLIDATED WASTE SERVICES
PO BOX 1322
GURABO PR 00778

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