

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

BETTERROADS ASPHALT CORP
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE OBREROS DE
CEMENTO MEZCLADO
(Unión)

LAUDO

CASO: A-13-1336

SOBRE: DESPIDO POR AGRESIÓN
(Sr. Rafael García García)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 18 de diciembre de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Betterroads Asphalt Corp., en adelante Betterroads, la Compañía o el Patrono, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Luis E. Palou Balsa, y su gerente de recursos humanos, Sra. Linnette Orta. El Sr. Pedro A. Lugo Blandino, compareció como testigo a la audiencia.

La Unión de Obreros de Cemento Mezclado, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ricardo Goytía. Los Sres. Félix Rodríguez, Fernando Arméstica, y Rafael García García, querellante, también comparecieron a la audiencia.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el

20 de enero de 2014, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar si el despido del querellante estuvo justificado. De determinar el Árbitro que el despido no estuvo justificado, que provea el remedio correspondiente.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Rafael García García, quien desempeñaba las funciones de Chofer de Camión Distribuidor, fue despedido mediante carta con fecha del 14 de septiembre de 2012, suscrita por la directora de recursos humanos, Sra. Linnette Orta, como resultado de un incidente que tuvo lugar el 9 de agosto de 2012. El día del incidente, el querellante y otro empleado, el Sr. Pedro A. Lugo Blandino, Foreman o Jefe de Brigada de Campo, protagonizaron un altercado en el área de trabajo, en presencia de otros empleados, un suplidor de Betteroads, y un inspector de la Autoridad de Carreteras. La Compañía también despidió al señor Lugo Blandino, efectivo el 12 de octubre de 2012, mediante carta suscrita por la propia directora de recursos humanos.

El altercado tuvo lugar cerca de las 2:40 p.m., mientras la Compañía se encontraba asfaltando la Carretera #1, frente al Campamento Santiago, en Salinas. El mismo se inició a raíz de que el querellante le indicó al señor Lugo Blandino, su supervisor, que el camión asignado estaba averiado. Acto seguido,

el supervisor llamó al mecánico de la Compañía que se encontraba en la planta de Salinas. El mecánico acudió en los 15 o 20 minutos siguientes e, inmediatamente, comenzó a reparar el camión asignado del querellante. Mientras esto sucedía, el supervisor se marchó para la planta de Salinas a buscar un camión para sustituir el que estaba averiado, de manera que los trabajos no se vieran interrumpidos. Cuando el supervisor regresó al área de trabajo, ya el camión asignado al querellante había sido reparado y el trabajo había sido realizado; entonces, el señor Lugo Blandino se dirigió al mecánico de la Compañía para inquirir sobre los trabajos de reparación realizados al camión asignado al querellante; lo cual disgustó al querellante, porque supuso que el supervisor no creyó que el referido camión estuvo averiado. El querellante le manifestó su disgusto al señor Lugo Blandino. Este intercambio inicial degeneró en una riña de palabras y de obras entre ambos empleados.

Durante el altercado, ambos empleados utilizaron lenguaje altisonante, hicieron ademanes o movimientos con las manos al hablar e incluso se agredieron mutuamente. Fueron separados por las personas allí presentes. Cuando el señor Lugo Blandino se disponía continuar trabajando, el querellante lo siguió, incitándolo a pelear. Acto seguido, el supervisor agredió al querellante con la parte plana de un machete, y ambos se enfrascaron nuevamente en un forcejeo y se agredieron mutuamente. Fueron separados, nuevamente, y mientras sujetaban al señor Lugo Blandino, el querellante se armó con un pedazo

de metal e intentó agredir al supervisor; lo que provocó la intervención de las personas presentes en el lugar. El querellante fue excusado del trabajo por el resto de la jornada laboral; acudió al cuartel de la policía y presentó una querrela contra el supervisor. En la querrela se le imputa al supervisor haber agredido con un arma blanca al querellante.

La brigada continuó los trabajos y, antes de que concluyeran los mismos, un policía se presentó en el área de trabajo y le entregó al señor Lugo Blandino una citación para que compareciera al Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama el 10 de agosto de 2012. Allí se determinó causa para arresto contra éste por una infracción al Artículo 122 del Código Penal y una infracción al Artículo 5.05 de la Ley de Armas. El señor Lugo Blandino quedó en libertad bajo fianza y sujeto a supervisión electrónica. Posteriormente, en la vista preliminar, celebrada el 30 de agosto de 2012, el Tribunal determinó causa para juicio por una infracción al Artículo 121 del Código Penal y una infracción al Artículo 5.04 de la Ley de Armas.

A raíz del altercado, ambos empleados fueron suspendidos de empleo y sueldo mientras Betteroads realizaba la investigación correspondiente. En el curso de la investigación, se advirtió que, previamente, hubo al menos un altercado entre los referidos empleados. Culminada la investigación, la directora de recursos humanos, resolvió despedir a ambos empleados.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 18 de octubre de 2012.

El 24 de junio de 2013, esto es el día del juicio, el señor Lugo Blandino hizo alegación de culpabilidad por los delitos imputados; el Tribunal aceptó la misma y, habiéndole declarado culpable, le condenó a pagar \$200.00 de multa por cada infracción.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido del querellante fue justificado. Sostiene lo siguiente: "De la prueba estipulada por las partes resulta claro que el querellante participó en un violento altercado con su supervisor en el trabajo. Aun cuando surge del informe de la gerente de seguridad que el querellante no fue el primero en recurrir a la violencia física, continuó incitando a pelear a su supervisor luego de ser separados por otros empleados [e intentó agredir] con una varilla a su supervisor luego que... [éste] no tenía el machete..."

Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Está claro que la Compañía tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado "por justa causa". El Artículo II del Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente, acerca de los derechos de administración:

- A. ...
- B. ...
- C. La Unión, en adición, reconoce el derecho a la Compañía de emplear, despedir, ascender, cambiar o descender de clasificación, transferir y disciplinar o despedir [sic] cualquier empleado por causas justificadas sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.
- D. ...

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, reviste singular importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, debido a que toda determinación de justa causa para el mismo deberá hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta. Por lo tanto, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de otra ley o un convenio colectivo que dispone remedios en caso de un despido en violación a la misma, si se alega justa causa para el mismo, debe recurrirse a la Ley Núm. 80, supra, para la adjudicación de la controversia. Esto obedece a que la misma establece, aunque de forma general, lo que constituye justa causa para el despido.

Asimismo, es preciso destacar que la propia 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 *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 establezca la existencia de justa causa. El principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir, cuando tiene 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.

El Patrono le imputa al querellante haber participado en un violento altercado con su supervisor, en el área de trabajo. El árbitro está enteramente convencido de lo siguiente: (1) que el 9 de agosto de 2012, el querellante y otro

empleado, el Sr. Pedro A. Lugo Blandino, Foreman o Jefe de Brigada de Campo, protagonizaron un altercado en el área de trabajo, en presencia de otros empleados, un suplidor de Betteroads, y un inspector de la Autoridad de Carreteras; (2) que ambos empleados utilizaron lenguaje altisonante, hicieron ademanes o movimientos con las manos al hablar e incluso se agredieron mutuamente; (3) que aun cuando el querellante no fue el primero en recurrir a la violencia física, sí continuó incitando a pelear a su supervisor luego de ser separados por otros empleados e intentó agredirlo con una varilla, luego que el supervisor no tenía en su poder el machete; (4) que la riña causó, además, un perjuicio a la Compañía porque la misma tuvo lugar en el área de trabajo, durante horas laborables y en presencia de otros empleados, un suplidor de Betteroads, y un inspector de la Autoridad de Carreteras; (5) que, por lo tanto, se distrajo la atención y detuvo la continuidad en la prestación de servicios, en menoscabo de la eficiencia y productividad, y (6) que la riña afectó el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual están acostumbrados a laborar los empleados, y el cual la Compañía debe asegurar.

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, no favorece el despido como sanción a la primera falta; sin embargo, el referido estatuto no excluye el despido por motivo de una primera o única ofensa, cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Se considera una sola ofensa o primera falta como

justa causa para el despido, si por su gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa. Tal ofensa tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o una característica lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo. Véase *Almodóvar Marchany vs. GP Industries, Inc., 2001 JTS 7*.

Es preciso recordar 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. 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. Toda persona que aspire a vivir en sociedad debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir observando siempre una conducta respetuosa y correcta hacia el adversario; debe resistir los accesos de regresión a lo primitivo, apelando al uso de la comunicación civilizada.

Nuestra sociedad tiene derecho a verse libre de esta marea de violencia y falta de estilo que es carcoma de cultura. Véase *In re: Vázquez Báez*, 110 DPR 628, 636 (1981). 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).

En fin, por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, una pendencia o riña de palabras y de obras, durante horas laborables y en el área de trabajo de la Compañía, constituye causa justificada para el despido.

El árbitro concluye que el despido de que fue objeto el querellante fue justificado. La aplicación de la acción disciplinaria impugnada (despido) es proporcional a la ofensa que intenta corregir.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido del Sr. Rafael García García fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de abril de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 1 de abril de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO LUIS E PALOU Balsa
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

LCDO RICARDO GOYTÍA
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SR FÉLIX A RODRÍGUEZ
PRESIDENTE
UNIÓN DE OBREROS CEMENTO MEZCLADO
PO BOX 20944
SAN JUAN PR 00928

SRA LINNETTE ORTA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
BETTERROADS ASPHALT CORP
PO BOX 21420
SAN JUAN PR 00928


OMAYRA CRUZ FRANCO

TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III