

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

CEMEX CONCRETO INC
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE READY
MIX
(Unión)

LAUDO

CASOS: A-16-1281

SOBRE: DESPIDO DEL SR
HÉCTOR L MALDONADO
DÍAZ

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe inició el 31 de julio de 2017; no obstante, debido a una petición de inhibición presentada por el patrono el propio 31 de julio, la misma se vio interrumpida hasta que la dirección del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH, resolvió que este Honorable Arbitro no debía inhibirse; decisión que fue notificada a las partes mediante carta con fecha del 21 de agosto de 2017, firmada por el Sr. José R. Colón Burgos, subdirector del NCA. La audiencia continuó hasta su conclusión el 12 de marzo de 2018, en la sede del NCA-DTRH.

CEMEX Concreto, Inc., en adelante la CEMEX o la Compañía, siempre compareció representada por el Lcdo. Alberto Estrella Arteaga, asesor legal y portavoz, y el Sr. Enrique Irizarry, gerente de recursos humanos. Los Sres. Jorge E. Carreras Rodríguez, gerente de producción, y Héctor Sierra Collazo comparecieron en calidad de testigos.

La Unión de Trabajadores de Ready Mix, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Arturo Ríos Escribano, y su presidente, Sr. Rafael I. Arroyo Díaz. Compareció, además, el Sr. Héctor L Maldonado Díaz, querellante.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 11 de mayo de 2018, cuando expiró la extensión en el término solicitada por la Unión, para presentar el respectivo alegato.

SUMISIÓN

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

CEMEX propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable Árbitro, conforme a la evidencia presentada, los testimonios, el convenio colectivo y conforme a derecho, determine si el despido [del Sr. Héctor L. Maldonado Díaz] fue uno justificado o no.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable Árbitro determine si la destitución impuesta al querellante, Héctor L. Maldonado Díaz estuvo injustificada, a la luz de la prueba presentada y el derecho. “De determinar que la destitución impuesta se realizó injustificadamente, ordene al patrono devolver a su empleo al querellante, ordene el pago de salarios y haberes dejados de devengar por el período en que estuvo destituido injustificadamente, ordene al patrono eliminar de u expediente toda mención al despido injustificado, y ordene cualquier otro derecho y/ o beneficio que le pueda asistir al querellante.

“Asimismo, ordene al patrono pagar el 25% de honorarios de abogado, a razón del total concedido al querellante por razón del despido injustificado.”

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^{4/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Sr. Héctor L. Maldonado Díaz fue o no justificada, a la luz de la prueba y del convenio colectivo aplicable. Proveer un remedio conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia que nos ocupa surge como resultado de que CEMEX despidió al Sr. Héctor L. Maldonado Díaz, un chofer de camión mezcladora de hormigón que alega no tener conocimientos de aspectos de mecánica de camiones, asignado a la planta de Isabela, efectivo el 16 de octubre de 2015. CEMEX no emitió carta de despido; no obstante, notificó su determinación al querellante verbalmente, en una reunión en la que estuvo debidamente representado por la Unión. Asimismo, CEMEX notificó su determinación al señor Arroyo Díaz, presidente de la Unión, vía correo electrónico.

En un informe rendido al Sr. Enrique Irizarry San Miguel, gerente de recursos humanos de CEMEX, en el que se detalla lo acontecido el 14 de octubre de 2015 y se recomienda el despido del querellante, el señor Carreras Rodríguez, indicó lo

^{4/} Véase el Artículo XIII, en 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.”

siguiente: que antes de comenzar una reunión con los empleados de la referida planta, en la que se discutirían aspectos de seguridad, el propio Carreras advirtió que el camión asignado al querellante (CR14887) estaba defectuoso; que le preguntó al querellante si había anotado la falla en el formulario de inspección provisto por CEMEX y la contestación de éste fue que aún no lo había llenado; que, acto seguido, el señor Carreras Rodríguez se reunió con los Sres. José Ríos, mecánico y delegado de la Unión, Carlos Carrero, jefe de plata, y el querellante; que se repasaron las medidas de seguridad adoptadas por CEMEX y se hizo hincapié en el formulario de inspección que debe completar el chofer antes de salir de la planta con el camión asignado; que la reacción del querellante se redujo a la siguiente expresión: "Nunca en sus diecinueve (19) años de trabajo, ha llenado ninguna hoja ni libreta [en una clara referencia al formulario de inspección]", y que la ocasión más reciente en la que se completó el referido formulario, en relación al camión asignado al querellante, fue agosto de 2015 y el chofer era el Sr. Wilson Rodríguez.

Tan reciente como el 10 de agosto de 2015, el querellante fue adiestrado acerca de los siguientes aspectos de seguridad: "Como [sic] llenar la hoja [de inspección diaria]", "Porque [sic] es requerida la inspección diaria", "Quienes [sic] deben llenarla", "Los primeros seis puntos de la hoja", "Quien [sic] debe firmar la hoja", y "Que [sic] sucede si la hoja no esta [sic] firmada". El querellante tenía conocimiento de la vigencia y el contenido del manual de normas y conducta de los empleados unionados de CEMEX.

Esta no es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria. El 2 de noviembre de 2007, fue amonestado por escrito como resultado verse involucrado

en un accidente de tránsito, mientras conducía el camión asignado por CEMEX. Estuvo suspendido de empleo y sueldo desde el 19 de agosto de 2010 hasta el 23 de agosto de 2010 (lo que implicó “una suspensión de dos (2) días laborables”), por infracción a las secciones I, III y V del manual de normas y conducta de los empleados unionados de CEMEX. Asimismo, estuvo suspendido de empleo y sueldo desde el 3 de diciembre de 2012 hasta el 4 de diciembre de 2012 (lo que implicó “una suspensión de dos (2) días laborables”), por infracción a las secciones I y V del manual de normas y conducta de los empleados unionados de CEMEX.

Trabada la controversia entre las partes, 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 30 de octubre de 2015.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Se advierte que 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.

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

“ARTÍCULO V DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

1. ...

m. La Unión, además, reconoce el derecho de la Compañía de emplear, despedir, ascender o descender de categoría, transferir o disciplinar

cualquier empleado por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este convenio.”

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRa sec. 3372.*

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. La letra de las disposiciones contractuales y reglamentarias pertinentes es clara y libre de ambigüedad; en consecuencia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Se debe tener presente que el texto claro de una disposición 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 página 348-350.* A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRa sec. 3375.* 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.

Asimismo, se advierte 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, máxime cuando el convenio colectivo así lo requiere. 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*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, página 212.

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).

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). El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquella que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la medida disciplinaria se considera justificada sólo cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en su libre arbitrio o capricho.

El éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa. Resulta oportuno señalar lo expresado por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves.”
Véase *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

En el caso de epígrafe, no cabe duda de que están presentes las circunstancias necesarias para que se configure la infracción al manual de normas y conducta de los empleados unionados de CEMEX, que prohíbe adoptar una actitud negativa en el desempeño de las funciones del cargo y no observar las normas de seguridad adoptadas por la compañía². La prueba establece que tan pronto el señor Carreras Rodríguez advirtió que el camión asignado al querellante (CR14887) estaba defectuoso, le preguntó a éste si había anotado la falla en el formulario de inspección provisto por CEMEX y la contestación fue que aún no lo había llenado; que, acto seguido, el señor Carreras Rodríguez se reunió con los Sres. José Ríos, mecánico y delegado de la Unión, Carlos Carrero, jefe de plata, y el querellante; que se repasaron las medidas de seguridad adoptadas por CEMEX y se hizo hincapié en el formulario de inspección que debe completar el chofer antes de salir de la planta con el camión asignado; que la reacción del querellante se redujo a la siguiente expresión: “Nunca en sus diecinueve (19) años de trabajo, ha llenado ninguna hoja ni libreta [en una clara

² Específicamente, en la Sección I, Artículo IV, se dispone que “[t]odo empleado realizará aquellas funciones de trabajo que le sean asignadas... observando en todo momento el mayor esmero, cuidado, entusiasmo y rapidez posible, observando las normas de seguridad aplicables.”

referencia al formulario de inspección]"; que la ocasión más reciente en la que se completó el referido formulario, en relación al camión asignado al querellante, fue agosto de 2015 y el chofer era el Sr. Wilson Rodríguez; que el querellante también tuvo asignado el referido camión el 12 de octubre de 2015; que, tan reciente como el 10 de agosto de 2015, el querellante fue adiestrado acerca de los siguientes aspectos de seguridad: "Como [sic] llenar la hoja [de inspección diaria]", "Porque [sic] es requerida la inspección diaria", "Quienes [sic] deben llenarla", "Los primeros seis puntos de la hoja", "Quien [sic] debe firmar la hoja", y "Que [sic] sucede si la hoja no esta [sic] firmada", y que el querellante tenía conocimiento de la vigencia y el contenido del manual de normas y conducta de los empleados unionados de CEMEX.

Examinada la conducta desplegada por el señor Maldonado Díaz, consistente en adoptar una actitud negativa en el desempeño de las funciones del cargo y desacatar las normas de seguridad adoptadas por la compañía, no se puede sino resolver que la misma constituyó una transgresión manifiesta y grave de la buena fe contractual, al incumplirse los deberes laborales básicos e inclusive puede implicar insubordinación, aunque CEMEX no lo manifieste. No es irrazonable pensar que los actos del querellante, por los cuales no adujo excusa alguna, atentan contra el derecho del patrono de administrar y dirigir a sus empleados y los mismos no se pueden condonar, pues de lo contrario se invitaría al caos institucional.

En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de

la simulación. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente. El principio de razonabilidad también sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados. El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Queda claro que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus actos, y que fue objeto de disciplina progresiva. Se advierte, sobre el aspecto de la disciplina progresiva, que el Convenio Colectivo establece que “[l]a Compañía conviene en no tomar en consideración cualquier falta que hubiese cometido un empleado y fuese disciplinado por ello, si han transcurrido dos (2) años desde la falta”. No obstante lo anterior, es preciso definir el alcance que esta disposición contractual tiene para la solución del caso de epígrafe. Reconocidos comentaristas en material de relaciones laborales y arbitraje expresaron lo siguiente sobre este asunto:

“Collective bargaining agreements sometime limit consideration of an employee’s record to a specified period. Where a... contract specified that records of disciplinary action in an employee’s personnel file **should be removed** 2 years after issuance..., the arbitrator found that, because he could not consider these prior records, the

present record of disciplinary action was not sufficient to justify discharge... Also emphasizing the need to consider an employee's past record, and rejecting an union request for a contractual clause to prohibit the employer or any arbitrator 'from considering any previous... disciplinary actions which were issued more than 12 months prior to consideration of new disciplinary action', one arbitrator offered this opinion: '... the proposal here made could seriously hamper the efforts to develop and maintain a workforce which is cooperative, dependable, and loyal to management and other employees...' Employees who have a past record of discipline may be given a harsher disciplinary penalty than first-time offenders..." Énfasis suplido. *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, 6ta edición, BNA, Washington, DC, páginas 986-988.*

En vista del señalamiento anterior, sólo se puede resolver que a luz de la disposición contractual en cuestión, las acciones disciplinarias no se pueden tener en cuenta para la imposición de medida disciplinaria como parte de un plan de disciplina progresiva, pero las mismas no se borrarán del expediente de personal del querellante; en otras palabras, no es correcto decir que "el querellante [tiene] el récord limpio", para propósitos de la resolución de la controversia a que se refiere el caso de epígrafe.

Es preciso destacar que el principio rector de la negociación y la administración de los convenios colectivos gira en torno a la sana convivencia entre patrono y unión, siendo imperativo crear un balance entre el interés de los empleados de preservar su empleo y sus beneficios, y el valor también protegido de velar por las prerrogativas gerenciales y los intereses del patrono. Con relación a los criterios generales de interpretación de contratos, nuestro Código Civil indica, además, que cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deben entenderse comprendidos en éste cosas distintas y casos diferentes de aquéllos que los contratantes se propusieron pactar. *Art. 1235 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA*

§ 3473. Asimismo, 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 principio de buena fe incide sobre la interpretación de los contratos. Las disposiciones contractuales deben ser interpretadas de manera que el sentido que se le atribuya sea el más conforme a la intención verdadera de las partes para llegar a un desenvolvimiento leal de las relaciones contractuales. Es decir, cuando resulta necesario determinar cuál fue la común voluntad de los contratantes, se tiene en cuenta la conducta coetánea y posterior al contrato de los contratantes porque se entiende que éstos se conducen como lo haría unas personas obrando de buena fe, con miras a lograr una satisfacción mutua. El contrato es un intercambio expresado de manera imperfecta que se proyecta sobre un futuro incierto y puesto que una planificación detallada resultaría imposible de llevar a la práctica, e incluso desaconsejable, las partes contratantes confían en la buena fe de contrario para que se produzca una adecuada efectividad de aquello previamente pactado en líneas generales. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las verdaderas intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

Por último, cabe señalar que la frase "conforme a derecho" no implica que un árbitro, ante un caso de despido injustificado, está limitado a conceder el remedio que contempla la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185 et seq.*, conocida como *Ley de Despido Injustificado*.

En Puerto Rico existe una vigorosa política pública que favorece el arbitraje obrero-patronal. El arbitraje es la alternativa existente más formal a la adjudicación y litigio judicial. Es el ejercicio de la autonomía de voluntades de las

partes en disputa, que escogen a un tercero neutral, quien es investido con la facultad de rendir una decisión, para que resuelva cualquier conflicto que resulte durante la vigencia del convenio colectivo. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, pág. 9. El arbitraje constituye el medio más adecuado para la resolución de los conflictos que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos por ser un trámite rápido, cómodo, menos costoso y técnico. *JRT v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62, 68 (1987). A pesar de los claros beneficios del arbitraje, una controversia sólo será arbitrable si las partes expresamente la pactaron. Asimismo, la naturaleza y extensión de los poderes del árbitro serán los que se establecieron en el acuerdo de arbitraje. Siguiendo esta doctrina, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que la naturaleza y extensión de los poderes del árbitro están delimitados por el lenguaje y la intención del acuerdo de arbitraje. Como regla general, sólo las cláusulas de arbitraje limitadas, por definición, restringen el campo de actuación y los poderes del árbitro. *World Films, Inc., v. Paramount Pictures Corporation*, 125 DPR 352, 362 (1990). No es razonable que un árbitro tenga poder para entender en una controversia entre patrono y unión sin tener autoridad para imponer el remedio a la luz de los hechos probados, y consustancial y afín a los propósitos de la ley y el convenio. *Sonic Knitting Industries, Inc. v. International Ladies Garment, etc.*, 106 DPR 587 (1978). El Tribunal Supremo de Estados Unidos también ha establecido que cuando las partes acuerdan someter al árbitro cuestiones de aplicación e interpretación del convenio colectivo, éste tiene amplia autoridad para conceder remedios siempre y cuando no se le haya limitado la misma en el convenio o en el acuerdo de sumisión. *Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 US 593(1960).

De igual forma, los tratadistas Elkouri and Elkouri, *How Arbitration Works*, *supra*, pág. 1235, señalan que si una pena de despido impuesta por el patrono es revocada por el árbitro, el remedio muchas veces será la reinstalación, con o sin paga atrasada. Según el profesor Demetrio Fernández Quiñones, "[s]i el árbitro determina que el patrono carecía de justa causa para el despido, procederá a diseñar el remedio adecuado." *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, pág. 221. Y añade que es norma más que reiterada que la reinstalación del empleado ha sido el remedio común y más usado por los árbitros en los casos de arbitraje laboral por despido ilegal.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Héctor L. Maldonado Díaz no fue justificado; en consecuencia, se ordena la reinstalación en su antiguo puesto, aunque sin paga retroactiva, en vista de la totalidad de las circunstancias.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 28 de junio de 2018.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

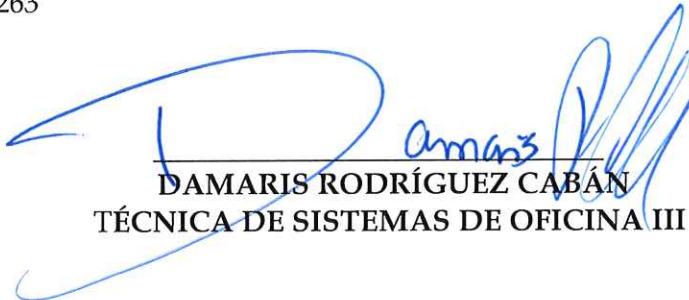
Archivado en autos hoy 28 de junio de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ALBERTO R ESTRELLA ARTEAGA
PMB 407
405 AVE ESMERALDA SUITE 2
GUAYNABO PR 00969-4427

LCDO ARTURO RÍOS ESCRIBANO
PO BOX 3007
GUAYNABO, PR 00970

SR ENRIQUE IRIZARRY SAN MIGUEL
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
CEMEX CONCRETO INC
PO BOX 364487
SAN JUAN PR 00936-4487

SR RAFAEL I ARROYO DÍAZ
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES DE READY MIX
PO BOX 194263
SAN JUAN PR 00919-4263



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III