

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540**

CONSOLIDATED WASTE SERVICES CORP.

(PATRONO o CONWASTE)

v

CENTRAL GENERAL TRABAJADORES

(UNIÓN o CGT)

CASO NUM.: A-19-1909

**SOBRE:
DESPIDO DEL SR. RAÚL TORRES**

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia arbitral del caso de referencia se efectuó el 11 de abril de 2023, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada dicho día fue la siguiente:

Por la Central General de Trabajadores ("Unión" o la "CGT") comparecieron: el Lcdo. Luis A. Zayas Monge, Asesor Legal y Portavoz, Liz Yanissa Ríos López, Testigo y el querellante, el Sr. Raúl Torres Morales.

Por la Compañía Conwaste Management Services Corporation ("Patrono" o "Conwaste") comparecieron: la Lcda. Carmen R. Juarbe Montijo, Asesora

Legal y Portavoz, Sr. Ricardo Ortiz, Supervisor y Testigo; Sra. Neyshia Rivera, Especialista Senior de Recursos Humanos y Testigo.

Las partes acordaron la controversia a dilucidar en el presente caso. A esos efectos presentaron el siguiente:

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar conforme a la prueba presentada, el derecho aplicable y el convenio colectivo vigente entre las partes si el despido del querellante, Raúl Torres, es uno justificado. De no estar justificado, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 5 de junio de 2023, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus escritos en apoyo a sus respectivas posiciones.

CONVENIO COLECTIVO

El Convenio Colectivo¹ que rige las relaciones obrero-patronales de las partes dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

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 desempeñado sus tareas o esté relacionado con su trabajo. Esto incluye, sin limitarse a, [...] reglas de conducta incluidas en este Convenio Colectivo, en el Apéndice A.

¹ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo aplicable a la controversia, vigente desde el 26 de enero de 2018 al 25 de enero de 2021.

Sección 9.3: Caducidad

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

Anejo A – Reglamento Disciplinario Consolidated Waste Service, Corp.

Acción 6. Acometimiento o Agresión Verbal – 1ra Ofensa- Suspensión o Despido.

Acción 31. Insubordinación – 1ra Ofensa- Amonestación o Suspensión; 2da Ofensa- Suspensión o Despido, según la gravedad.

Acción 38. Dejar de comunicarse con su supervisor en caso de ausencia al trabajo o tardanza por más de una (1) hora ya sea debido a una enfermedad o por cualquier otra causa, el mismo día en que surge la ausencia, salvo imposibilidad comprobada para así hacerlo. Así también toda ausencia y/o tardanza prevista con tiempo deberá ser notificada. – 1ra Ofensa- Amonestación; 2da Ofensa- Suspensión; 3ra Ofensa- Despido.

Acción 44. Faltarle el respeto a un supervisor, a otro compañero de trabajo de la unidad contratante, visitante o cliente. Esta acción podrá ser base para la terminación inmediata del empleado dependiendo de la magnitud y seriedad de la conducta. 1ra Ofensa- Suspensión; 2da Ofensa- Despido.

Artículo X: Administración y Operación del Negocio

Sección 10.1

La Unión reconoce que la Gerencia tiene el derecho exclusivo de conducir su propio negocio, siempre que se siga las disposiciones de este Convenio Colectivo, el cual limita dichos derechos. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la administración que no están establecidos en este Convenio.

Sección 10.2

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.

RELACIÓN DE HECHOS Y PRUEBA

Nos compete resolver si el despido del querellante Raúl Torres estuvo justificado o no a tenor con la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. En ese sentido nos corresponde determinar, si la conducta que motivó el despido del Querellante quedó demostrada de manera tal que se justifica el mismo y si la sanción impuesta guarda proporción con la falta imputada.

El 4 de abril de 2019, Conwaste despidió al Querellante Rivera luego de que éste recibiera en un periodo de diez (10) meses, una (1) amonestación escrita y dos (2) suspensiones por violaciones a las reglas de conducta del Patrono y tres (3) días antes de su despido, el Querellante llegara tarde a su trabajo, le faltara el respeto y amenazara a su supervisor y se negara a trabajar. Conwaste afirmó que la conducta del Querellante fue una reprochable, en violación al Convenio Colectivo vigente, lesiva a la paz laboral y al buen y normal funcionamiento de la Compañía.

Los sucesos que narran este caso disciplinario son, en suma, los siguientes: El Querellante ocupaba el puesto de Obrero o Recolector en Conwaste en la localidad de Ponce, Puerto Rico. En los últimos diez (10) meses de su empleo, el

Querellante fue disciplinado por falta de notificación de ausencias o tardanzas, notificación tardía pasada la primera hora de su turno de trabajo y por falta de respeto a su supervisor. La disciplina aplicada previo a su despido consistió de una (1) amonestación escrita y dos (2) suspensiones. El 1 de abril de 2019, el Querellante llegó tarde a su empleo. Debido a su tardanza, su Supervisor asignó a otro empleado a cubrir su ruta, el Querellante se molestó por esto y se alteró. Su Supervisor llamó al chofer de camión para que retornara y el Querellante saliera a realizar la ruta. Luego de que el camión viró y estaba en la localidad, el Querellante indicó que no iba a trabajar, su Supervisor le solicitó en dos (2) ocasiones que saliera a trabajar, y éste se negó. Acto seguido al irse, el Querellante le indicó a su Supervisor, en tono de amenaza "si algo me pasa, la vas a pagar bien feas". Como consecuencia, el Querellante fue despedido.

Posteriormente, el Querellante instó reclamo por despido injustificado. Para probar su caso, Conwaste presentó la siguiente prueba: **Exhibit 1**, Carta de Suspensión Final de Empleo y Sueldo, Ausencias No Justificadas, fechada 22 de mayo de 2018, **Exhibit 2**; Amonestación Escrita, Ausencia No Justificada y Falta de Respeto, fechada 16 de enero de 2019, **Exhibit 3**; Suspensión de Empleo y Sueldo, Ausencias No Justificadas, fechada 25 de marzo de 2019; **Exhibit 3A**, Suspensión de Empleo y Sueldo, Ausencias No Justificadas, fechada 21 de marzo de 2019. La Unión por su parte no presentó prueba documental. Además, las partes sometieron como **Exhibit 2 Conjunto**, Carta de Despido de 4 de abril de 2019.

Conwaste presentó a Ricardo Ortiz ("Ortiz") como testigo, quien para todas las fechas pertinentes era el supervisor del Querellante.

Ortiz declaró que en un camión de Conwaste van dos (2) Obreros y un (1) Chofer y que el horario de entrada de estos empleados es 3:00 a.m. Sobre el horario en el que entran los empleados que como el Querellante se dedican al recogido de desperdicios sólidos, Ortiz destacó la importancia de que estos empleados se reporten a la hora pautada para el inicio de sus labores, 3:00 am, ya que cualquier tardanza atrasa la ruta debido a que el tráfico incrementa, hay más obstáculos en las calles y en las avenidas, lo cual, a su vez, provoca que los clientes se quejen, que haya querellas, que los empleados estén más expuestos al sol, entre otros asuntos. Todo esto también impacta las auditorías que realizan los municipios y los contratos que se mantienen con estos.

Además, Ortiz testificó que, dado que él está encargado de 14 rutas, supervisa 15 choferes y 30 obreros, la notificación de ausencias y tardanzas de estos empleados tiene que ser a él directamente, por teléfono y al menos, una (1) hora antes del inicio del turno. Estos requisitos de notificación de ausencias y tardanzas son importantes para evitar que la ruta se retrase y que se puedan realizar a tiempo los ajustes pertinentes. Ortiz declaró que los mensajes de texto no se permiten ya que no son efectivos porque en muchas ocasiones él no tiene tiempo para estarlos revisando y en la mayoría de los casos, el empleado los envía luego de iniciado el turno de trabajo.

Ortiz autenticó las disciplinas que le había administrado al Querellante en sus últimos 10 meses de trabajo, Exhibits 1-3 A del Patrono, y testificó que el Querellante no impugnó ninguna de ellas en el procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo.

En cuanto al incidente del 1 de abril de 2019, el cual provocó el despido del Querellante, Ortiz declaró que el Querellante se reportó a trabajar tarde, a las 3:08 a.m. y no a las 3:00 a.m. que es su hora de entrada. Debido a la tardanza del Querellante y ante la importancia de que las rutas de recogido de desperdicios sólidos no se atrasen, Ortiz había asignado a un empleado temporero a que cubriera al Querellante. Ortiz testificó que cuando el Querellante llegó a Conwaste, le indicó que dado que había llegado tarde ya había asignado al empleado temporero a cubrirlo en la ruta. Dado que el camión ya había salido en la ruta, el Querellante comenzó a protestar alterado y entonces, Ortiz llamó al chófer del camión, Félix Colón, y le solicitó que volviera al proyecto para que recogiera al Querellante. Ortiz indicó que el chofer retornó al proyecto como a las 3:11 a.m. y que entonces le instruyó al Querellante a que se fuera a la ruta ya que el chófer había virado. Ortiz declaró que el Querellante replicó "**No voy a ir trabajar**". Durante su testimonio, Ortiz explicó que en dos (2) ocasiones le ordenó al Querellante que fuera a trabajar a la ruta y que hasta el chófer se lo dijo, y el Querellante no quiso, se negó. Ortiz declaró que además el Querellante le dijo en tono de amenaza que se iba a pie y que "si algo le pasaba, las iba a pagar bien feas".

Ortiz testificó, que el Querellante se fue del área, y que, entonces, él llamó al Dr. Carlos Rosa, Director de Recursos Humanos, para notificarle lo ocurrido y porque se sentía amenazado. Más tarde, el auto del Querellante pasó por el estacionamiento "chillando gomas" por el área cercana a la máquina de hielo.

Tanto Ortiz como Neyshia Rivera ("Rivera") testificaron que el Querellante fue despedido ya que: (i) tenía récord disciplinario previo – suspensiones y amonestaciones por No Notificar sus Ausencias conforme lo establecido por las reglas de Conwaste, esto ya que éste no llamaba por teléfono a su supervisor al menos una hora antes de iniciar su turno de trabajo, (ii) por falta de respeto- por lo cual ya había sido disciplinado en una ocasión previo al incidente de 1 de abril de 2019 que precipitó su despido, (iii) por insubordinación al negarse a trabajar, pese a que se lo instruyó su supervisor inmediato y, (iv) porque amenazó a su supervisor inmediato en tono molesto y alterado al decirle que se si algo le pasaba se las "iba a pagar bien feas".

Destacamos que la Unión no presentó prueba documental y el Querellante, pese a estar presente, no testificó en la audiencia arbitral.

Señalamos, además, que el testimonio de la pareja consensual del Querellante, Ríos, única testigo de la Unión, no refutó en forma alguna, lo testificado por Ortiz en torno a los hechos acontecidos el 1 de abril de 2019. De hecho, esta testigo no estuvo presente cuando ocurrió el intercambio de palabras entre Ortiz y el Querellante y cuando éste se negó a trabajar y le manifestó una frase amenazante a su supervisor.

OPINIÓN

A este Árbitro le compete resolver si el despido del Querellante estuvo justificado a tenor con las Reglas de Conducta de Conwaste, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y el derecho aplicable. En este sentido, en primer lugar nos corresponde determinar si la conducta que motivó el despido del Querellante quedó demostrada y, en segundo lugar, nos compete dirimir, si a base de la conducta probada, el despido del Querellante debe sostenerse.

En cuanto a la primera interrogante, resolvemos que el Patrono sí probó que el Querellante incurrió en la conducta imputada. La prueba desfilada por Conwaste, a saber, el testimonio del supervisor Ortiz reveló que el Querellante llegó tarde a su turno, que se molestó porque otro empleado había salido a cubrir su ruta con el chofer, que pese a que Ortiz hizo que el chofer retornara a buscar al Querellante para que saliera a trabajar, el Querellante se negó a trabajar, indicando que no iba a trabajar. Ortiz también declaró que le instruyó en dos (2) ocasiones al Querellante que saliera a trabajar y que éste se negó a hacerlo. Además, Ortiz testificó que el Querellante le faltó el respeto y lo amenazó al decirle que "las iba a pagar bien feas". También el Querellante luego de haberse ido del área de trabajo, retornó en su auto "chillando" gomas.

Tanto Ortiz como la Especialista Senior de Recursos Humanos, Rivera, testificaron sobre el historial disciplinario reciente del Querellante, consistente de una (1) amonestación y dos (2) suspensiones, y sobre el hecho de que éste no

impugnó ninguna de estas disciplinas en el procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el Convenio Colectivo.

Por tanto, concluimos que tras el testimonio de Ortiz sobre la conducta del Querellante que motivó el despido de Torres, éste quedó probado. En consecuencia, dado la magnitud y naturaleza de la actuación del Querellante el 1 de abril de 2019, así como su historial disciplinario, a tenor con las Reglas de Conducta dispuestas en el Anejo A del Convenio Colectivo y al Derecho Aplicable concluimos que el despido de Torres estuvo justificado.

En Puerto Rico, un patrono no puede despedir a un empleado por mero capricho. La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 ("Ley 80") impone a los patronos la responsabilidad de despedir a un empleado justificadamente so pena del pago de una mesada. Por ende, la obligación de indemnizar al trabajador bajo la Ley 80 sólo surge cuando se despide caprichosamente; esto es, **sin causa o motivo que lo justifique o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.** Mercedes Bus Line v. Tribunal, 70 D.P.R. 690 (1949). **Así que en los casos en que media justa causa para un despido, la persona que ha sido objeto de tal acción no tiene remedio alguno disponible contra su patrono.**

El Artículo 2 de la Ley 80 establece que será justa causa para el despido conductas impropias, desordenadas, en violación a cómo se maneja el establecimiento y/o constitutivas de violaciones a las reglas y reglamentos "establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia

escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado o empleada". 29 L.P.R.A. § 185b. Y aunque nuestro Alto Foro ha reconocido que el Artículo 2 de la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, se ha reconocido que el 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." Almodóvar v. GP Industries, 153 D.P.R. 223 (2001); Jusino Figueroa v. Walgreens, 155 D.P.R. 560 (2001). **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.** Secretario del Trabajo v. ITI, 108 D.P.R. 536 (1979) a las págs. 542-543. Lo esencial es que la intensidad del agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición que, dentro del contexto del empleo, **sea inaceptable o intolerable para el patrono, independientemente de que se trate de un acto aislado.** Torres Solano v. P.R.T.C., 127 D.P.R. 499 (1990).

Nuestro Tribunal Supremo ha validado reiteradamente las normas de conducta que prohíben y sancionan el tipo de conducta incurrida por el Querellante en este caso.

De igual modo, está firmemente establecido que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a los empleados en la labor que desempeñan, [...], disciplinarlos por justa causa y mantener la

conducta del personal a su más alto nivel. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 457 (4ta. Ed. 1985). Esto es, el patrono tiene el derecho a establecer las reglas y normas básicas que entienda resultan necesarias para garantizar la más eficiente operación de su negocio.

Así las cosas, la ley no exige del patrono que espere de un empleado agresor a que cometa una segunda o tercera **amenaza** o agresión para que su despido sea uno conforme a la Ley Núm. 80. Véase, SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 D.P.R. 920 (2015).

De la prueba se desprende que el Querellante es un empleado unionado, suscrito a un Convenio Colectivo que, específicamente concede a Conwaste la potestad de establecer las acciones disciplinarias. Véase Artículos IX y X del Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto. Dicho esto, el documento que recoge dichas reglas constituye el Anejo A del Convenio Colectivo, Reglamento Disciplinario. En este se tipificaron las acciones disciplinarias por violaciones a los a las Reglas de Conducta – Acciones 6 (Acometimiento o Agresión Verbal), 31 (Insubordinación), 38 (Dejar de Comunicar al Supervisor una ausencia o tardanza y 44 (faltar el respeto a un Supervisor, ...). Tanto la Regla de Conducta 6 como la 44, disponen que violentar estas reglas conllevaría el despido en primera ocasión, según la magnitud y seriedad de la conducta.

Además, en un periodo de diez (10) meses previos a su despido el querellante recibió una (1) amonestación escrita y dos (2) suspensiones (Exhibits 1-3A del Patrono), por lo que fue objeto de disciplina progresiva dirigida a

corregir su conducta. no obstante, éste optó por continuar con su patrón de violación reiterada a las reglas de Conwaste, culminando con el último incidente que provocó su despido. A saber, que el Querellante amenazó a Ortiz, su supervisor inmediato, le faltó el respeto y se insubordinó al desobedecer una orden directa provista por éste en dos (2) ocasiones, de que saliera a trabajar su ruta. En una sola mañana el Querellante infringió tres (3) reglas de Conwaste.

No hay duda de que amenazar, faltar el respeto e insubordinarse es el tipo de conducta que un patrono no puede tolerar en el lugar de trabajo. La prueba presentada demostró que el Querellante incurrió en las actuaciones descritas por su patrono y que había sido disciplinado en el pasado por faltarle el respeto a su supervisor y por otras violaciones a las reglas del patrono. Asimismo, esta conducta del Querellante afectó el buen y normal funcionamiento de Conwaste haciendo que el chofer del camión virara para buscar al Querellante para salir a realizar el recogido de desperdicios sólidos y que luego de esto, dado que el Querellante no quiso trabajar, el camión saliera a la ruta luego de la hora programada.

LAUDO ARBITRAL

Conforme a los hechos, el derecho vigente, la prueba presentada documental y testifical admitida y creída, y el Convenio Colectivo, el despido de Raúl Torres estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de julio de 2025.

CERTIFICACIÓN:

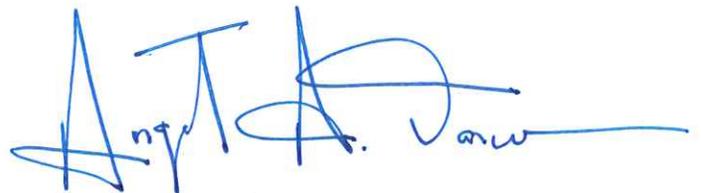
Archivada en autos hoy, 23 de julio de 2025, y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA. CARMEN R. JUARBE MONTIJO
BUFETE SILVA COFRESÍ, MANZANO & PRADÓ
ABOGADO DE UPS
PO BOX 364187
SAN JUAN, PR 00936-4186

LCDO. LUIS ANTONIO ZAYAS MONGE
COOPERATIVA DE VIVIENDAS EL ALCÁZAR
500 CALLE VALCÁRCEL, APTO. 19-I
SAN JUAN, PR 00923

SR. JOSÉ A. LÓPEZ PACHECO
PRESIDENTE
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 192901
SAN JUAN PR 00919-2901

DR. CARLOS ROSA JIMÉNEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
PO BOX 1322
GURABO PR 00778



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO