

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

CONSOLIDATED WASTE
SERVICES CORPORATION
(Compañía o Patrono)

VS

CENTRAL GENERAL DE
TRABAJADORES (CGT)
(Unión)

LAUDO

CASO: A-20-1027

SOBRE: DESPIDO (FÉLIX COLÓN)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 10 de agosto de 2022, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

Consolidated Waste Services Corporation, en adelante Conwaste o la Compañía, compareció representada por su asesor legal, y portavoz, el Lcdo. Daniel Brown Sáenz. Las Sras. Neyshia Rivera Acevedo y Marielis de Jesús, y los Sres. Ricardo Ortiz Almodóvar, Julio C. Morales Moreno y Misael Ramírez Nazario, también comparecieron en calidad de testigos.

La Central General de Trabajadores, en adelante la CGT, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Luis A. Zayas Monje. El querellante, Sr. Félix Colón Cedeño, y los Sres. José A. López, presidente, Edwin Serrano, delegado, y Eduardo Figueroa, representante, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 10 de septiembre de 2021, cuando expiró el plazo para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

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

Con Waste propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo vigente entre Con Waste y la Unión, si procede el despido del querellante, Félix Colón Cedeño. De no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse.”

Por otro lado, la CGT propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo justificado. De determinar que el despido estuvo injustificado, que provea el remedio adecuado, incluyendo la reposición con paga de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido hasta su reinstalación, así como la eliminación del incidente del despido injustificado de todo record o expediente del patrono.”

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^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

^{1/} Véase el Artículo IX, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

Determinar si el despido del Sr. Félix Colón Cedeño fue o no justificado. Conceder los remedios congruentes con la determinación anterior, de conformidad con lo dispuesto en el propio convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La presente querrela surgió durante la vigencia de un convenio colectivo. La misma se refiere a una reclamación por el alegado despido injustificado del querellante de epígrafe, efectivo el 27 de diciembre de 2019. Tal medida disciplinaria fue impuesta al señor Colón Cedeño, un chofer de aproximadamente diez (10) años de experiencia, por razón de un alegado incidente de agresión física contra el Sr. Ricardo Ortiz Almodóvar y un alegado intento de agresión contra el Sr. Alexis Negrón, ocurridos ambos el 19 de diciembre de 2019.

El querellante fue suspendido, inmediatamente, de empleo y sueldo, mientras se investigaban dichos incidentes. Durante la investigación, llevada a cabo por la especialista de recursos humanos, Sra. Marielis de Jesús, se entrevistó a y se recibió la correspondiente declaración escrita de los señores Ortiz Almodóvar (supervisor), Morales Moreno (mecánico) y Ramírez Nazario (mecánico). Ambos mecánicos presenciaron la agresión contra Ortiz Almodóvar. El señor Negrón se negó a ser entrevistado y negó, por escrito, haber sido agredido por el querellante. Por otro lado, el señor Colón Cedeño no fue entrevistado.

"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..."

ANALISIS Y CONCLUSIONES

Conwaste afirma que el despido fue justificado; sostiene que “[m]antener al querellante en su empleo hubiese constituido una imprudencia de parte de ConWaste. La conducta del querellante reveló un rasgo de carácter de parte de él que lo inhabilitó como empleado de la querellada. Éste demostró ser violento, impulsivo, agresivo, impropio y, más peligroso aún, impredecible. Por tanto, en el ejercicio de su responsabilidad y deber de mantener un lugar de empleo seguro y pacífico, la querellada no tenía otra alternativa que despedir al querellante. Sólo de esa manera ConWaste podía garantizar que el lugar de trabajo se mantuviese libre de violencia”.

Por otro lado, la Unión objeta el despido del querellante porque éste afirma que no agredió a persona alguna.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO IX MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 9.1

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. Esto incluye, sin limitarse a... agresión verbal o física en contra de compañeros de trabajo o de supervisores; cabe mencionar que para poder ejecutar un despido por esta, deberá haber testigo que sustente lo ocurrido..., violación a las normas de... conducta incluidas en este Convenio Colectivo, en el Apéndice A...

...

**ANEJO A: REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE
CONSOLIDATED WASTE SERVICE, CORP.**

Acción	Primera Ofensa	...
...
5. Acometimiento o agresión	Despido	

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación. La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos 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 páginas 348-350.

Asimismo, es preciso destacar 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. Sobre este particular, cabe recordar 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, ante, página 212.*

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que "el árbitro no podrá enmendar ni modificar el presente Convenio Colectivo". Véase el *Artículo XII, Sección 12.5.* Asimismo, en la Sección 12.7 se dispone que "[e]n caso de despido, el árbitro tendrá autoridad para ordenar la reposición del empleado con o sin paga, o parte de ella". Cabe señalar, además, que el árbitro puede variar el castigo impuesto al empleado si concluye que no existe proporción alguna entre la falta, no tipificada, y el castigo.

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).*

Queda claro, además, que 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 aquel 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.

Aclarados estos puntos, sólo queda resolver si el despido del querellante fue justificado. Se advierte que, en el caso de epígrafe, no está en controversia la razonabilidad de la regla de conducta citada, el conocimiento del querellante acerca de la vigencia y del contenido de tal regla ni la conexión de la misma con una operación normal y ordinaria de la empresa.

Al igual que en la mayoría de los casos, en el presente caso hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, de un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que Conwaste presentó evidencia suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación del despido. La prueba en el récord es clara en cuanto a esto. En este sentido, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de que el señor Colón Cedeño, un chofer de aproximadamente diez (10) años de experiencia, agredió físicamente a su supervisor, el señor Ortiz Almodóvar, el 19 de diciembre de 2019.

No cabe duda de que el éxito de una empresa depende de que reine, en el área de trabajo, un ambiente de seriedad y de respeto hacia la integridad física y dignidad de los

seres humanos; específicamente, un ambiente libre de violencia. La violencia no es asunto de broma o de diversión. “La violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos...” Esta definición² abarca tanto la violencia hacia los demás como a uno mismo. También, va más allá de los actos físicos e incluye las amenazas e intimidaciones y el daño psicológico, entre otros. OSHA informa que la violencia es una de las causas más grandes de decesos en el lugar de trabajo. Asimismo, informa que “[e]n cualquier forma en que se manifieste, la violencia en el lugar de trabajo es una preocupación creciente para los empleadores y los empleados de todo el mundo... La mejor protección que pueden brindar los empleadores es de establecer una política de **cero tolerancia** hacia la violencia en el lugar de trabajo en contra de, o por sus empleados. El patrono debe establecer un programa de prevención de violencia en el lugar de trabajo o incorporar la información en un programa existente de prevención de accidentes, en el manual del empleado, o en el manual de procedimientos estándar. Es esencial que todos los empleados conozcan las directrices y comprendan que toda alegación de violencia en el lugar de trabajo será prontamente investigada y corregida.”³

Se advierte que el éxito de la empresa depende, además, del fiel cumplimiento de las políticas y normas de conducta razonables adoptadas por la empresa y

² Véase www.lifeder.com.

³ Este texto forma parte de una serie de hojas informativas que enfocan programas, políticas o normas de OSHA.

oportunamente notificadas a los empleados. La falta de razonabilidad de las normas del patrono y/ o de notificación adecuada y oportuna de la entrada en vigor puede tornar en caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, en injustificado un despido; no obstante, es importante señalar que en el presente caso no está en controversia la razonabilidad ni el conocimiento del querellante acerca de la vigencia y el contenido de la regla de disciplina en cuestión, que sanciona el acometimiento o la agresión física con el despido, aun tratándose de una primera ofensa.

Buscando precisar el significado del vocablo "agresión", se encontró que comete agresión toda persona que emplea fuerza o violencia contra otra para causarle daño; es decir, que una agresión representa una intromisión intolerable con el inviolable principio constitucional de la dignidad del ser humano y una afrenta al derecho constitucional a estar protegido contra ataques abusivos a la intimidad, honra e integridad personal⁴.

La ley **no** requiere que un patrono espere a que un empleado que agredió a un compañero durante horas laborables, cometa una segunda agresión para que pueda ser despedirlo. Un patrono no tiene por qué permitir un ambiente de trabajo donde los empleados estén impedidos de trabajar en paz y con la tranquilidad de que no van a ser amenazados ni agredidos por sus compañeros. Resolver lo contrario implica exponer al patrono, quien es responsable de la seguridad de todos sus empleados, a responder legalmente por las futuras actuaciones de tal empleado. El lugar de trabajo, sea este público o privado, no puede estar exento de la aplicación de estos principios básicos de

⁴ Véase *Pueblo vs Figueroa Jaramillo*, 170 DPR 932 (2007).

convivencia humana. El señor Colón Cedeño representaba una amenaza para el buen funcionamiento de la empresa. Su conducta transgredió los principios más elementales de sana convivencia social, respeto al prójimo, a su dignidad y a su autoestima.

Además, no cabe duda de la intención de las partes, Conwaste no tolera las agresiones. Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. 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. 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 encajonamiento en el obrar conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica. *Velilla vs. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 588 (1981). El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

Teniendo presente que una vez establecida, por Conwaste, la ocurrencia de la agresión y, por consiguiente, la existencia de justa causa para la imposición de la medida disciplinaria (despido), se revertía el peso de la prueba y recaía sobre los hombros de la Unión la presentación de evidencia para establecer la existencia de circunstancias que no permitan confirmar el castigo impuesto al querellante.

En vista de las circunstancias que rodean el despido del señor Colón Cedeño, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente *DECISIÓN*:

El despido del Sr. Félix Colón Cedeño fue justificado; por consiguiente, se desestima querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 24 de mayo de 2022.



JORGE E. RIVERA DELGADO.
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

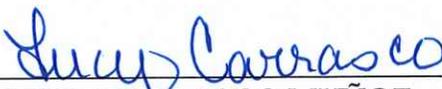
Archivado en autos, hoy 24 de mayo de 2022; y se envía copia por correo electrónico, en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José A. López Pacheco
joseadrianlopez@yahoo.com
cgtribitraje@gmail.com

Lcdo. Luis A. Zayas Monge
lzayaspr.law@gmail.com

Dr. Carlos Rosa Jiménez
cjrosajimenez@conwastepr.com

Lcdo. Daniel Brown Sáenz
dbrown@scmplex.com



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III