

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**TRIBUNAL DE APELACIONES**  
**PANEL III**

Cemex Concretos, Inc.

Apelante

vs.

Unión de Trabajadores  
de Ready Mix

Estado Libre Asociado  
de Puerto Rico;  
Departamento del  
Trabajo y Recursos  
Humanos; Negociado  
de Conciliación y  
Arbitraje

Apeladas

KLAN201800624

**APELACIÓN**

procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
San Juan

Sobre:

Revisión Judicial de  
Laudo

Civil Núm.:  
K AC2015-0295

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Rivera Colón y la Jueza Cintrón Cintrón.<sup>1</sup>

Rivera Colón, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de julio de 2018.

Como cuestión de umbral, hacemos constar que el caso de epígrafe surge de una Sentencia sobre una revisión de un laudo de arbitraje emitida por el Tribunal de Primera Instancia. Por consiguiente, acogemos el recurso de apelación presentado como una petición de *certiorari*, aunque conserve la clasificación alfanumérica asignada por la Secretaría de este Tribunal. Véase la Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 32(D).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mediante la Orden Administrativa Núm. TA-2018-152, la Jueza Sol de Borinquen Cintrón Cintrón sustituye a la Jueza Gloria Lebrón Nieves.

<sup>2</sup> En su parte pertinente, la referida norma establece lo siguiente:

Regla 32 - Término para presentar el recurso de *certiorari*

(D) El recurso de *certiorari* para revisar cualquier otra resolución u orden o sentencia final al revisar un laudo de arbitraje del Tribunal de Primera Instancia se formalizará mediante la presentación de una solicitud dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del archivo en autos de copia de la notificación de la resolución u orden recurrida. Este término es de cumplimiento estricto.

Comparece Cemex Concretos, Inc. y nos solicita la revisión de una determinación emitida el 11 de mayo de 2018, notificada el día 15 siguiente, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). En el dictamen, se declaró “No Ha Lugar” la solicitud de revisión del Laudo en controversia,<sup>3</sup> instada por la parte peticionaria.

A base de los fundamentos que exponremos, luego de examinar el recurso presentado, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable, procedemos a expedir el auto de *certiorari* y confirmar la determinación recurrida.

**-I-**

Este caso se origina ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado),<sup>4</sup> en virtud del Convenio Colectivo, del 3 de agosto de 2012 al 2 de agosto de 2015, entre Cemex Concretos, Inc. (CCI) y la Unión de Trabajadores de la Ready Mix (Unión),<sup>5</sup> con el fin de justipreciar el despido del señor Ricardo Veguilla Capeles, por hechos acontecidos el 18 de diciembre de 2013.

CCI es una corporación con fines de lucro dedicada a la producción y venta de concreto premezclado, que en antaño se fusionó con la Hormigonera Mayagüezana.<sup>6</sup> El empleado cesanteado fungió durante 22 años como operador de montacargas para ambas empresas. A éste se le imputó la comisión de las Faltas 7 y 8 del Art. II, Sección V, del “Manual de Normas y Conducta de Empleados Unionados Cemex Concretos”, las cuales disponen como sigue:

---

4 LPRA Ap. XXII-B, R. 32(D).

<sup>3</sup> Laudo notificado el 25 de febrero de 2015 por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ap. del recurso, págs. 1-7.

<sup>4</sup> Caso A-14-1736.

<sup>5</sup> Véase el Art. VI del Convenio Colectivo, Tercer Paso. Ap. del recurso, pág. 42.

<sup>6</sup> Transcripción de la Prueba Oral (TPO), Ap. del recurso, págs. 177, renglones 5-6; 181, renglones 13-21; 189, renglones 19-25.

. . . . .

7. *Involucrarse en cualquier actividad, práctica o acto que represente un conflicto de interés.*

8. *Hacer uso inapropiado de los bienes de la empresa o descuido en detrimento de la propiedad de la empresa.*

. . . . .

(Ap. del recurso, pág. 75).

El Negociado celebró una vista el 2 de octubre de 2014. La prueba documental estipulada consistió del Convenio Colectivo,<sup>7</sup> el Manual de Normas y Conducta,<sup>8</sup> el Código de Ética y su acuse de recibo.<sup>9</sup> Por CCI, el foro arbitral admitió dos fotografías tomadas por el patrono del material en controversia.<sup>10</sup> Además, prestaron declaraciones seis testigos: Anthony Plaza Rodríguez, Gerente de Planta;<sup>11</sup> Kristian Lagares Fernández, Técnico de Calidad y sustituto del anterior durante sus vacaciones;<sup>12</sup> Carlos Ortiz Cruz, Asesor Comercial de Ventas;<sup>13</sup> Jorge Santiago Hernández, Chofer;<sup>14</sup> Juan Navarro Cordero, Gerente de Operaciones;<sup>15</sup> y Héctor Sierra Collazo, Jefe de Seguridad.<sup>16</sup> El empleado cesanteado no ofreció ninguna pieza de evidencia documental, pero sí testificó en la vista.<sup>17</sup>

Del Laudo se desprende que las partes no lograron un acuerdo de sumisión, sino que tanto CCI como la Unión propusieron sus respectivas controversias; a saber:

<sup>7</sup> Ap. del recurso, págs. 36-61.

<sup>8</sup> Ap. del recurso, págs. 62-77.

<sup>9</sup> Estos dos últimos documentos no forman parte del expediente del caso ante nos.

<sup>10</sup> Ap. del recurso, pág. 107. La primera fotografía (Exhibit 1 de CCI) la tomó el señor Plaza Rodríguez el 12 de diciembre de 2013, antes de irse de vacaciones. A pesar de que el peticionario sometió una copia borrosa, se puede apreciar una pila de material, identificado como rechazo. La segunda fotografía (Exhibit 2 de CCI) fue capturada por el señor Sierra Collazo el 18 de diciembre de 2013, aunque está oscura, se puede constatar una merma del material en controversia. TPO, Ap. del recurso, págs. 133-134; 193-194.

<sup>11</sup> Ap. del recurso, págs. 124-149.

<sup>12</sup> Ap. del recurso, págs. 150-168.

<sup>13</sup> Ap. del recurso, págs. 169-180.

<sup>14</sup> Ap. del recurso, págs. 181-185.

<sup>15</sup> Ap. del recurso, págs. 186-190.

<sup>16</sup> Ap. del recurso, págs. 190-210.

<sup>17</sup> Ap. del recurso, págs. 211-225.

**CCI:** *“Este Honorable Árbitro conforme a la evidencia presentada, el Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la ley determine si el despido del Sr. Ricardo Veguilla Capeles fue por justa causa o no y conforme a derecho”.*

**Unión:** *“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que emita el remedio adecuado, incluyendo la reinstalación y el pago de los haberes dejados de percibir”.*

El Árbitro Ramón Santiago Fernández indicó que el asunto a resolver estaba contenido en el proyecto propuesto por CCI. Asimismo, en conformidad con el Convenio Colectivo, se estableció que las decisiones adoptadas como resultado del procedimiento arbitral serían finales y conforme a derecho.<sup>18</sup>

Según la prueba documental admitida y los testimonios creídos por el juzgador de hechos, el despido del señor Veguilla Capeles —cuyo expediente laboral carecía de amonestaciones disciplinarias previas— se debió a que éste despachó el material conocido como “rechazo” sin que mediara la debida autorización. El denominado “rechazo” es el componente residual de arena y piedra que se genera paulatinamente cuando la planta de concreto está en funcionamiento.<sup>19</sup> CCI no vende ese material, no obstante, lo apila por separado y lo inventaría, junto con otros materiales y equipo de la compañía. Los clientes de CCI, a quienes se les dispensa el rechazo, lo utilizan como relleno en las construcciones.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Véase el Art. VI del Convenio Colectivo, Tercer Paso, Inciso 1. Ap. del recurso, pág. 42.

<sup>19</sup> TPO, Ap. del recurso, págs. 127, renglones 2-18; 170, renglones 21-25; 188, renglones 18-22. En cuanto al uso del rechazo, véase, TPO, Ap. del recurso, págs. 171, renglones 5-15; 188, renglones 23-25; 189, renglones 1-3.

<sup>20</sup> El señor Plaza Rodríguez primero indicó que el rechazo no se vende, sino que se bota, pero luego declaró que no lo botaban. Adjudicó un valor de “unos 10 pesos el metro”. Ese valor lo constató el señor Sierra Collazo. TPO, Ap. del recurso, págs. 128, renglones 10-13; 141, renglones 5-12; 147, renglones 24-25; 148, renglones 1-5; 202, renglones 10-17.

La materia prima de la empresa consta de concreto, arena, piedra y aditivos. TPO, Ap. del recurso, pág. 163, renglones 10-17. De estos materiales, no faltó ninguno al inventariarlos. TPO, Ap. del recurso, págs. 187, renglones 8-12; 208, renglones 1-7. El señor Sierra Collazo afirmó que, en la planta, había problemas de hurto de gomas y baterías. TPO, Ap. del recurso, pág. 209, renglones 4-17.

Los hechos probados ante el Árbitro, a los que hemos suplido énfasis, se resumen a continuación:

. . . . .

*En el mes de noviembre de 2013 la Compañía adoptó una serie de medidas para atajar un problema de hurto de materiales en la Planta, que incluía arena y piedra. Por tal motivo **el Sr. Anthony Plaza se reunió con el reclamante para indicarle que estaba prohibido sacar materiales de la Compañía sin autorización.** El 12 de diciembre de 2013 el Sr. Anthony Plaza preparó un inventario de los materiales de la Planta y tomó una foto de la pila de rechazo existente. **El 17 de diciembre de [2013 el] Sr. Lagares observó que el material de rechazo que existía en la Planta había sido removido.** Dicho hecho le fue informado al Sr. Héctor Sierra, encargado de Seguridad de la Planta. **El 18 de diciembre de 2013 el Sr. Sierra se reunió con el reclamante admitiendo que cargó un camión con el rechazo[,] pero no sabía para quién lo había despachado. El reclamante aceptó en la vista de arbitraje que el Sr. Carlos Febus,<sup>21</sup> cliente del Sr. Carlos Ortiz, vendedor de la empresa[,] fue a buscar el material.** No obstante, en la reunión efectuada el 18 de diciembre el reclamante en ningún momento indicó que fue el Sr. Febus quien recogió el material.*

. . . . .

(Ap. del recurso, págs. 4-5).

A estos efectos, el Árbitro concluyó que el empleado no transgredió la Regla 7, pero sí la Regla 8, ya citadas, en su modalidad de **descuido en detrimento de la propiedad de la empresa.** Afirmó que CCI sólo demostró la ocurrencia de este evento aislado; y determinó que, entre la falta cometida y la terminación del empleo, no existía una proporción adecuada. En consecuencia, catalogó el despido como uno sin justa causa y concedió los remedios estatuidos en la Ley 80 sobre Despido Injustificado, *infra*.

Inconforme, CCI acudió oportunamente ante el TPI, mediante una petición de revisión de laudo de arbitraje.<sup>22</sup> El

<sup>21</sup> El señor Carlos Febus no intervino como testigo en el procedimiento.

<sup>22</sup> Ap. del recurso, págs. 8-107.

tribunal revisor contó con la Transcripción de la Prueba Oral,<sup>23</sup> el alegato suplementario de CCI<sup>24</sup> y la oposición de la Unión.<sup>25</sup>

Luego de evaluar la petición, acogió como probados los siguientes hechos:<sup>26</sup>

. . . . .

1. *Debido a que las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, el árbitro determinó conforme al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el asunto a resolver sería conforme al proyecto de sumisión que presentó CCI, a saber:*

*Este Honorable Árbitro, conforme a la evidencia presentada, el Convenio Colectivo, el derecho y la ley determine si el despido del Sr. Ricardo Veguilla Capeles fue por justa causa o no y conforme a derecho.*

2. *Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante un convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias.*
3. *CCI es una empresa dedicada a la venta de piedra y arena.*
4. *Como parte del proceso de producción de concreto, se produce un material denominado “rechazo”.*
5. *Este material se produce al caer al suelo desde las correas transportadoras de los ingredientes que se utilizan para la fabricación de concreto.*
6. *El material “rechazo” no se vende por la compañía, sino que es utilizado por la empresa como atractivo para la venta de cemento, pues se utiliza como relleno en proyectos de construcción.*
7. *CCI despidió al Sr. Veguilla por haber despachado el material “rechazo” sin la debida autorización.*
8. *El Sr. Veguilla se desempeñaba como operador del vehículo “loader” en la Planta de Guayama (Planta) y llevaba 22 años trabajando para la empresa.*
9. *El Sr. Veguilla no tenía récord disciplinario al momento de la vista.*
10. *Durante el mes de noviembre de 2013, CCI adoptó una serie de medidas para atajar el problema de*

<sup>23</sup> Ap. del recurso, págs. 117-227.

<sup>24</sup> Ap. del recurso, págs. 228-235.

<sup>25</sup> Ap. del recurso, págs. 236-243.

<sup>26</sup> El TPI aclaró que estas determinaciones se desprenden del Laudo revisado.

*hurto de materiales en la Planta, que incluía arena y piedra.*

11. *El Sr. Anthony Plaza se reunió con el Sr. Veguilla para indicarle que estaba prohibido sacar materiales de la compañía, sin autorización.*
12. *El 12 de diciembre de 2013, el Sr. Plaza preparó un inventario de los materiales de la Planta y tomó una foto de la pila de material rechazo existente.*
13. *El 17 de diciembre, el Sr. Kristian Lagares observó que el material de rechazo que existía en la Planta había sido removido.*
14. *El Sr. Héctor Sierra, encargado de seguridad de la Planta, fue informado de la situación.*
15. ***El 18 de diciembre de 2013, el Sr. Sierra se reunió con el Sr. Veguilla, quien le admitió que cargó un camión con el material rechazo, pero no sabía para quién lo había despachado.***
16. ***El Sr. Veguilla aceptó durante la vista de arbitraje que el Sr. Carlos Febus, cliente del Sr. Carlos Ortiz, quien a su vez era vendedor de la compañía, fue a buscar el material.***
17. ***El Sr. Veguilla entregó el material rechazo sin autorización.***
18. ***El Sr. Febus, quien es uno de los clientes de la empresa, fue quien recogió el material.***

. . . . .

(Énfasis nuestro).

En su función revisora, el TPI resolvió declarar “No Ha Lugar” el recurso, lo que notificó el 15 de mayo de 2018.<sup>27</sup> El foro recurrido entendió que CCI no logró demostrar que el Negociado resolviera la controversia planteada contrario a derecho, sino que pretendía que cuestiones de hechos relacionadas con la prueba recibida y creída por el Árbitro se reconsideraran en sus méritos.

De ese dictamen, el 14 de junio de 2018, CCI recurrió ante este foro intermedio y señaló la comisión de los siguientes errores:

*Erró el Tribunal de Primera Instancia al confirmar y concederle deferencia al Laudo de Arbitraje emitido por el árbitro Ramón Santiago Fernández cuando el Convenio Colectivo vigente entre las partes requiere que las decisiones del árbitro serán conforme a derecho.*

<sup>27</sup> Ap. del recurso, págs. 244-253.

*Erró el Tribunal de Primera Instancia al confirmar una (sic) Laudo de Arbitraje cuando determinó como cuestión de hecho que el querellante había cometido la falta imputada, pero concluyó como cuestión de derecho que la sanción no guarda proporción con la falta cometida, por lo que el despido fue injustificado*

*Erró el Tribunal de Primera Instancia al aquilatar la prueba presentada y concluir que el despido del señor Veguilla fue injustificado.*

Mediante la Resolución de 29 de junio de 2018, advertimos al recurrido que el término reglamentario para presentar su postura estaba próximo a vencer. Llegada la fecha señalada, la nueva representación legal de la parte recurrida solicitó una prórroga. Concedimos el término y, el 30 de julio de 2018, la Unión presentó su alegato. Con el beneficio de la comparecencia de todas las partes y la prueba testifical transcrita, resolvemos.

## -II-

En nuestra jurisdicción existe una fuerte política pública a favor de la resolución de conflictos mediante métodos alternos, como la mediación y el arbitraje. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011). En particular, el arbitraje es un método muy favorecido para la solución de disputas de amplia y variada índole, las cuales se someten ante un tercero neutral. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 424 (2012) y *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 DPR 990, 1001 (2010). Toda duda respecto a la existencia o no de dicho procedimiento debe resolverse a su favor. *Bird Const. Corp. v. A.E.E.*, 152 DPR 928, 937 (2000).

En el ámbito laboral, en comparación con los procedimientos judiciales, el arbitraje resulta ser más efectivo, porque ofrece mayor flexibilidad a las partes y contribuye a promover la paz industrial. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 682 (2006); *Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc.*, 144 DPR 673, 682 (1998); *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 836 (1977). El arbitraje viene a ser, entonces, como un sustituto del litigio judicial, en el



sentido de que su fin es la adjudicación. Cabe resaltar que, a pesar de que un laudo de arbitraje no es un contrato ni una sentencia, sí comprende características de ambos. *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 195, 199 (1976). Una cláusula de arbitraje, así como cualquier acuerdo entre las partes relacionado con la misma, no es ajena a los principios generales que imperan en nuestra jurisdicción en materia de obligaciones y contratos. *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 DPR 21, 33 (2010). De igual forma, una estipulación mediante la cual las partes acuerdan someter una controversia a arbitraje equivale a un acuerdo de transacción que les obliga. *U. Ciencias Méd. S.J. Bautista v. E.L.A.*, 141 DPR 403, 415-416 (1996). Asimismo, las partes están compelidas por su propio acuerdo a aceptar la decisión del árbitro como final y obligatoria. Además, por su naturaleza contractual, lo anterior incluye también a los convenios colectivos. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443, 450 (2007).

El Art. 1 de la Ley 376-1951, conocida como la Ley de Arbitraje de Puerto Rico, 32 LPRA §§ 3201 y ss., según enmendada, estatuye que dos o más partes podrán acordar por escrito en someter a arbitraje cualquier controversia que pudiera ser objeto de una acción existente entre ellos; o podrán incluir en un convenio por escrito una disposición para el arreglo mediante arbitraje de cualquier controversia que en el futuro pueda surgir. 32 LPRA § 3201; *Martínez Marrero v. González Droz*, 180 DPR 579, 586 (2011). El arbitraje contractual se rige por los siguientes principios: (a) que las partes sometidas a arbitraje tienen amplia libertad para incorporar en el convenio de sumisión las cualificaciones que consideren propias al caso y el árbitro viene obligado a darles cumplimiento; (b) el convenio de sumisión confiere la facultad decisional al árbitro y delimita su esfera de acción; y, (c) es nulo un laudo si se excede de los poderes

delegados en el convenio de sumisión correspondiente. *Febus y Otros v. MARPE Const. Corp.*, 135 DPR 206, 218 (1994); *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604, 608 (1979). Una vez sometidas las partes al convenio de arbitraje, éste se convertirá en válido, exigible e irrevocable, salvo que se presenten los fundamentos de derecho que conlleven su revocación. *Municipio Mayagüez v. Lebrón*, 167 DPR 713, 720 (2006). A estos efectos, un laudo de arbitraje podrá ser revocado por las causas establecidas en el Art. 22 de la Ley de Arbitraje, *supra*. Éstas son: (1) cuando se obtuvo mediante corrupción, fraude u otro medio indebido; (2) hubo parcialidad o corrupción evidente de los árbitros o de cualquiera de ellos; (3) los árbitros actuaron erróneamente al tratar de posponer la vista luego de causa justificada para ello, o al rehusar oír evidencia pertinente y material a la controversia, o cuando incurriesen en cualquier error que perjudique los derechos de cualquiera de las partes; (4) los árbitros se extendieron en sus funciones o el laudo emitido no resolvió de forma final y definitiva la controversia sometida; y, (5) no hubo sumisión o convenio de arbitraje válido y el procedimiento se inició sin la intención de arbitrar. 32 LPRA § 3222; véase, además, *Aut. Puertos v. HEO*, *supra*, a la pág. 427; *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011).

Cónsono con lo anterior, la mencionada disposición legal, en su Art. 23, enumera las circunstancias en que los tribunales pueden intervenir para modificar o corregir laudos de arbitraje comercial. La ley dispone que un tribunal podrá dictar orden modificando o corrigiendo el laudo:

(a) Cuando hubo evidente error de cálculo en cuanto a las cifras, o evidente error en la descripción de cualquier persona, cosa o propiedad.

(b) Cuando los árbitros hayan resuelto sobre materia no sometida a ellos.

(c) Cuando el laudo sea imperfecto en materia de forma, sin afectar los méritos de la controversia.

32 LPRA § 3223.

Reiteradamente se ha resuelto que los tribunales carecemos de autoridad para revocar o modificar laudos de arbitraje comercial en ausencia de alguno de los motivos estatuidos en las precitadas disposiciones legales. *C.R.U.V. v. Hampton Dev.*, 112 DPR 59, 62-64(1982); *Autoridad Sobre Hogares v. Tribl. Superior*, 82 DPR 344, pág. 353-354 (1961).

Ahora bien, si en el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión las partes acuerdan que el laudo se emita conforme a derecho, el tribunal tiene facultad para revisar los méritos jurídicos del mismo. Es decir, si el convenio de arbitraje establece expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable, la autolimitación de los tribunales cede. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, *supra*, a la pág. 682-683. Esto implica que cualquier parte afectada tiene legitimación y puede recurrir ante el foro judicial de primera instancia para “impugnar el laudo emitido y revisar la corrección y validez jurídica del mismo”. Alberto Acevedo Colom, Legislación protectora del trabajo comentada pág. 395 (8ª ed. rev., sup. 2014, 2005); *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62, 67-68 (1987). En estos casos, la revisión judicial es análoga a la de las decisiones administrativas. *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado*, 183 DPR 315, 326 (2011). Por tal razón, las disposiciones de hechos en laudos de arbitraje conforme a derecho pueden ser revocadas sólo si no están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente en su totalidad. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha afirmado que, sobre el laudo conforme a derecho, procede una revisión más abarcadora e incisiva, de manera que se puedan “corregir errores jurídicos en

referencia al derecho aplicable”. *Aut. Puertos v. HEO, supra*, a las págs. 427-428.

. . . . .

*Por eso, “cuando un laudo está condicionado a emitirse [conforme a derecho], el árbitro debe velar celosamente por que se cumplan las reglas jurídicas vigentes en nuestro ordenamiento legal y debe rendir su decisión según las doctrinas prevalecientes”. Así pues, “[u]n laudo conforme a derecho confiere a las partes la certidumbre de que el resultado arbitral estará estrictamente aferrado a los límites de la ley, y que no se concederá un remedio más allá del provisto por nuestro andamiaje jurídico”. [...]*

*No obstante, debe quedar claro que*

*... el tribunal de instancia no debe inclinarse fácilmente a decretar la nulidad del laudo a menos que efectivamente el mismo no haya resuelto la controversia con arreglo a derecho, según lo pactaran las partes. ... Debe tenerse presente que una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje de resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial.*

. . . . .

*Depto. Educ. v. Díaz Maldonado, supra*, a las págs. 326-327. (Bastardillas en el original, subrayado nuestro y citas omitidas).

Esbozado el marco jurídico aplicable a nuestro ejercicio revisor, discutiremos conjuntamente la trilogía de errores plasmados por la parte peticionaria.

### -III-

En este caso, CCI plantea que el TPI incidió al conceder deferencia al Negociado, al concluir que la falta imputada y la sanción impuesta no guardaron proporción y, por consiguiente, que el despido fue injustificado. Alega que esa determinación no es conforme a derecho, ya que considera que la actuación del señor Veguilla Capeles no fue un acto aislado de descuido ni se ajusta a los hechos, la evidencia testifical y documental vertidos en la vista. Arguye, además, que el Árbitro erró al aquilatar la prueba ante sí.

Por su parte, la Unión aduce que la postura de CCI es improcedente y que pretende relitigar el caso ante esta curia. Reitera que el despido es desproporcional a la conducta incurrida y es contrario a la política de disciplina progresiva instada por el patrono. De igual modo plantea que en el caso no están presentes ninguno de los criterios que justifican la acción de revertir el Laudo; así como que corresponde al juzgador de hechos conferir credibilidad de los testigos declarantes.

Tal como se ha señalado, el rechazo es un material residual del proceso de producción de concreto que, a pesar de no ser objeto de venta, sí guarda valor para CCI, toda vez que sirve como atractivo para las transacciones con los clientes, por su utilidad como relleno en los proyectos de construcción. Los testimonios de los señores Plaza Rodríguez, Lagares Fernández y Ortiz Cruz coincidieron en que el material rara vez se produce; y que una cantidad como la que muestra la fotografía admitida en evidencia (Exhibit 1 de CCI) toma semanas o meses en apilarse.<sup>28</sup>

De otro lado, para la fecha de los hechos que nos competen, CCI tenía una política escrita que proscribía la disposición de los materiales, sin autorización. Los testigos de CCI indicaron que dicha norma no era nueva, sino antigua.<sup>29</sup> No obstante, ante las discrepancias observadas en el inventario, la regla fue reiterada unas semanas previas al evento en controversia, mediante una reunión entre el señor Veguilla Capeles, el chofer de CCI, Jorge Santiago Hernández, y el señor Plaza Rodríguez.<sup>30</sup>

La norma reza textualmente: **“Ningún empleado removerá o dispondrá de ninguna clase de artículo, equipo, vehículo,**

<sup>28</sup> TPO, Ap. del recurso, págs. 144, renglones 10-20; 145, renglones 2-9; 179, renglones 3-13.

<sup>29</sup> TPO, Ap. del recurso, págs. 131, renglones 9-13; 158, renglones 8-15; 176, renglones 4-6; 183, renglones 5-13; 185, renglones 1-8. La determinación de hecho número diez de la Sentencia, a su vez reproducida del Laudo, indica que CCI “adoptó una serie de medidas”, pero más bien, la empresa las reiteró por las alegadas discrepancias en el inventario de la Planta.

<sup>30</sup> TPO, Apéndice del recurso, pág. 183, renglones 15-25.

**material o cualquier otro tipo de propiedad de la Compañía sin la debida autorización del oficial de la compañía concernido”.**<sup>31</sup>

La facultad para autorizar la disposición de materiales recaía sobre los señores Navarro Cordero o Plaza Rodríguez y, en defecto de éste, el señor Lagares Fernández, quien lo sustituyó durante sus vacaciones.

Es un hecho indubitado en el Laudo que, para el 12 de diciembre de 2013, había una pila de rechazo, estimada en algunos 20 metros, que fue removida en o antes del 17 de diciembre de 2013. También quedó demostrado para el Árbitro, y se sostiene en el expediente, que ninguno de los supervisores de la empresa autorizó la disposición del material. Según admitido, el señor Veguilla Capeles fue quien dispuso del rechazo. Así lo afirmó cuando se reunió con el señor Sierra Collazo, allá para el 18 de diciembre de 2013; y lo reiteró en la vista ante el Negociado.

A preguntas de la representación legal de CCI, el Jefe de Seguridad declaró:

EXAMEN DIRECTO (LCDO. ESTRELLA)

*P. ¿Qué pasó durante esa reunión?*

*R. Yo le pregunté al señor Veguilla --*

*P. ¿Dónde se reunieron, primero que nada?*

*R. Nos reunimos en la oficina de la planta.*

*P. Llegó el señor Veguilla, ¿y qué pasó?*

*R. Yo comienzo preguntándole si él había estado de vacaciones la semana anterior. Él me dice que no; que estaba por enfermedad. Le pregunté si había trabajado el lunes y el martes. Me dice que sí; y yo le dije que hoy miércoles, que estábamos aquí, yo quería saber dónde estaba este material que estaba en la parte de atrás de la planta. Y le enseñé esta fotografía.*

*P. ¿Le enseña el Exhibit número 1?<sup>32</sup>*

*R. Número 1, sí.*

*P. Usted le enseña esa foto al señor Veguilla.*

*R. Correcto.*

*P. ¿Qué dijo, si algo, el señor Veguilla en cuanto a eso?*

<sup>31</sup> Manual de Normas y Conducta, Sección I, Artículo III, Inciso (b); Apéndice del recurso, pág. 67.

<sup>32</sup> En referencia a la fotografía que tomó el señor Plaza Rodríguez de la pila de rechazo (Exhibit 1 de CCI).

**R. Él me dijo que él había sacado el material de la planta. Él dijo que lo había sacado.**

P. ¿Qué más le dijo?

R. Le pregunté que si sabía quién se lo había llevado. Me contestó que había cargado un camión tumba encima, por instrucciones de Juan Navarro.

P. ¿Acto seguido qué pasó?

R. Yo le dije si él sabía a qué persona había cargado, porque yo tenía conocimiento de que no se había autorizado eso. Y él me dijo que no y que no me iba a contestar más ninguna pregunta.

P. ¿Qué más dijo el señor Veguilla?

R. Él ahí se alteró un poco y me dijo que a él lo estaban persiguiendo; específicamente que yo lo estaba persiguiendo desde Mayagüezana. Y que no me iba a contestar más ninguna pregunta; que, si quería, que lo botara, que él se iba.

Me hizo esa aseveración, creo que fue por dos ocasiones; y como sé que el hombre estaba un poquito alterado y eso, le dije: **“[M]ira, yo estoy aquí para hacerte las preguntas. Si no las quieres contestar, haz lo que tú creas. Poncha y vete”. Y él procedió a salir de la empresa.**

P. Usted me acaba de mencionar que usted tenía conocimiento que no estaba autorizado. ¿Cómo usted sabe que no estaba autorizado?

R. Porque llevaba un tiempo pendiente a los inventarios, y porque hay unas políticas establecidas de que allí no se saca material. Que entendíamos que si había falta de material era por algún manejo turbio o algo pasaba. El material no se puede evaporar.

P. ¿Usted entrevistó a alguien más?

R. No.

P. ¿Se realizó algún tipo de investigación adicional?

R. Bueno, luego que el señor Veguilla sale ese día de la oficina, yo hago las investigaciones y por eso es que está aquí el señor Carlos Ortiz, que es testigo. Procedo a investigar qué era lo que estaba pasando y a buscar información, a ver si lo que aparenta ser cierto verdaderamente lo es.

P. ¿Y cuál fue el resultado de la investigación?

**R. Se confirmó que el señor Ricardo Veguilla sacó material proveniente de la compañía, que era propiedad de la compañía, sin ninguna autorización.**

P. ¿Cuándo fue informado o confirmado el despido? Perdón -- déjeme echar un poquito para atrás y borrar mi pregunta. ¿Cuándo se despidió al señor Ricardo Veguilla?

R. No me consta el día, licenciado, pero creo que fueron tres o cuatro días después de esta situación.

(TPO, Ap. del recurso, págs. 195-198.) (Énfasis nuestro).

En cuanto al testimonio del señor Veguilla Capeles, a quien el Árbitro otorgó entera credibilidad, éste declaró:

EXAMEN DIRECTO (LCDO. PIETRI)

*P. Testigo, diga su nombre completo.*

*R. Ricardo Veguilla Capeles.*

*P. Ricardo, ¿usted trabajaba en Cemex hasta que fue despedido?*

*R. Correcto.*

*P. ¿Dónde trabajaba antes de Cemex?*

*R. En la...*

*P. ¿Hormigonera Mayagüezana, que fue comprada por Cemex?*

*R. Correcto.*

***P. ¿Desde cuándo? ¿Cuántos años hace que usted trabaja entre la Hormigonera Mayagüezana y Cemex? R. Llevo 22 años, llevaba.***

***P. Veintidós años.***

*R. Correcto.*

*P. Y aparte de la querrela que se vio en arbitraje, que usted ganó, de despido, ¿tiene usted algo en su record disciplinario?*

*LCDO. ESTRELLA. Una objeción, porque no hay evidencia de ninguna querrela que se haya presentado, y que haya ganado nada y está testificando a nombre del --*

*LCDO. PIETRI: No, si él aceptó.*

*LCDO. ESTRELLA: Él no...*

*LCDO. PIETRI: Sí, Sierra aceptó.*

*TESTIGO: No, no tenía ningún problema.*

*LCDO. PIETRI: P. Eso es lo único, que salió bien. Ningún problema en su record disciplinario.*

***R. Correcto.***

*P. Vamos entonces a esta época, que usted estaba trabajando como “loadero” que llaman, operador del “loader”, en la planta de Cemex de Guayama, allá para diciembre del 2013.*

*R. Correcto.*

*P. ¿Qué pasó? Explíquenos aquí qué pasó.*

***R. Bueno, yo llegué a trabajar como de costumbre, llegó un cliente del señor Carlos Ortiz.***

***P. ¿Quién es Carlos Ortiz?***

***R. El vendedor de la planta de Guayama.***

*P. ¿Es el señor que declaró aquí ahorita?*

*R. Correcto.*

***P. ¿Y qué pasó?***

***R. Él llevó al camión a buscar el material de rechazo que él acostumbraba a facilitárselo al cliente para las obras de concreto que él --***



**P. ¿Cómo se llama ese señor?**

**R. Daniel Febus.**

*P. Daniel Febus. ¿Es de esa área? ¿De qué área es él?*

*R. Me parece que es de Guayama, porque yo en sí no lo conozco a él.*

**P. ¿Y qué paso ese día que él fue allí?**

**R. Él llegó como siempre lo hacía. Él, cuando había rechazado él lo buscaba y se lo llevaba. Él parqueó el camión, se cargó el rechazo y se fue.**

*P. ¿Y qué pasó luego?*

*R. Al otro día viene el señor Héctor Sierra a preguntarme por el material.*

*P. ¿Y qué usted le dijo?*

*R. Que vino un cliente del señor Carlos Ortiz a buscarlo.*

*P. ¿Qué dijo él, el señor Sierra?*

*R. Que dónde estaba el material que estaba ahí, de rechazo.*

*P. ¿Y dónde estaba, si usted sabe?*

*R. Yo le contesté que vino el camión a recogerlo y se fue. No sé dónde estaba, porque yo no sé para dónde iba.*

**P. Usted, en ese tipo de operación, ¿recibe alguna compensación, dinero, regalo?**

**R. Negativo.**

**P. ¿En el pasado lo ha recibido?**

**R. Nunca.**

*P. ¿Y ese señor se llama cómo?*

*R. Daniel Febus.*

*P. ¿Y es cliente de quién?*

*R. Del señor Carlos Ortiz.*

*P. ¿Qué más tiene usted que aportar sobre la falta de esto que aquí ha hablado?*

**R. Básicamente eso. Cuando el señor Sierra viene a hacerme la pregunta, él venía como -- estaba preguntándome como en modo de que me estaba acusando de que yo era el que estaba regalando el material, o vendiendo. No sé con qué intención él venía.**

**Y como me sentí presionado, porque ya yo había tenido este otro acontecimiento con él, pues sentí de no hablar más con él, que tengo que dejar -- no tenía que hablar nada más con él.**

**Entonces me dijo que ponchara y me fuera. Yo ponché, como él me dijo, y me fui.**

(TPO, Ap. del recurso, págs. 211-215). (Énfasis nuestro).

En subsiguientes turnos del interrogatorio, el señor Veguilla Capeles reconoció que en el mes de noviembre le fue reiterada la norma de la empresa acerca de la necesidad de autorización previa

a cualquier disposición de materiales. Admitió que nadie lo autorizó a disponer del rechazo. Dijo en el contrainterrogatorio: “Bueno, nadie me autorizó. Llegó el camión y yo lo cargué. [...] Fue un chofer del señor Febus a buscarlo. Directamente no fue el señor Febus, fue un chofer de los de él a buscarlo”.<sup>33</sup> Aclaró en el redirecto que “(...) otras veces no estaba Anthony [en referencia al señor Plaza Rodríguez], o estuviera Anthony o no estuviera, siempre iba el cliente [en referencia a Carlos Febus] a buscar el rechazo, porque era el que casi siempre iba. Y aunque habían dado ese documento, la misma gerencia no lo seguía como era”.<sup>34</sup>

Al justipreciar la controversia sometida, el Negociado determinó que, en violación a la prohibición de remover material sin autorización oficial, estatuido en el Inciso (b) del Art. III, Sección I, se demostró únicamente la violación de la Falta 8, en su modalidad de “(...) *descuido en detrimento de la propiedad de la empresa*”. Del referido Manual de Normas y Conducta se desprende que esa falta, o conducta similar, no apareja con un despido inmediato.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> TPO, Apéndice del recurso, págs. 218, renglones 18-19; 219, renglones 9-11.

<sup>34</sup> TPO, Apéndice del recurso, pág. 223, renglones 11-15.

<sup>35</sup> Las faltas graves (o conductas de similar gravedad) que conllevan el despido inmediato están plasmadas en la Sección V, Artículo III del Manual de Normas y Conducta:

Artículo III Faltas Graves que justifican el despido inmediato.

Cuando un empleado incurra en alguna de las siguientes conductas y/o lleve a cabo uno de los siguientes actos, podrá ser despedido inmediatamente de su empleo, sin necesidad de que la compañía tenga que agotar los pasos establecidos en la política de disciplina progresiva, detallada en [el] Artículo III de esta sección:

1. Hurto, robo, apropiación o destrucción intencional de propiedad de la compañía o de otros empleados.
2. Violencia física, e intimidar a supervisores u otros empleados.
3. Uso de drogas y/o alcohol en horas laborables y/o dentro de los predios de la compañía, y/o haciendo uso de vehículo de la compañía rotulado.
4. Arrojar resultado positivo de prueba corroborada de detección de sustancias controladas, luego de haber ya participado en un programa de rehabilitación conforme a la Política y Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas en vigor en la empresa.
5. Cometer actos de sabotaje.
6. Alentar contra la calidad del producto.
7. Actitud de no rendir el trabajo eficientemente, tardía o negligentemente.

Cabe señalar, además, que el documento promovido por la empresa propende a la disciplina progresiva.

#### SECCIÓN V - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

*El propósito de las siguientes normas es definir la posición de CEMEX Concretos referente a medidas disciplinarias para que, en esta forma, cada empleado entienda lo que de él se espera y que acción se tomará cuando se infringen dichas normas.*

*Estas normas son para información general y para proveer una guía en la administración de la disciplina. Aunque no constituyen un listado de todo tipo de conducta que puede resultar en medidas disciplinarias, éstas resumen muchas áreas de comportamiento que no reflejan el mejor interés de CEMEX Concretos y de sus empleados.*

##### Definición de Disciplina Progresiva

*La disciplina progresiva es el proceso mediante el cual se intenta modificar la conducta errada de un empleado mediante el incremento gradual de la sanción ante cada incumplimiento. El propósito de la disciplina progresiva es dar al trabajador la oportunidad de corregir su conducta.*

*La meta de cualquier acción disciplinaria mediante disciplina progresiva es:*

- 1. identificar y comunicar un problema o deficiencia en la conducta y/o desempeño de un empleado;*
- 2. Proveerle al empleado la oportunidad de corregir dicho problema o deficiencia, y prevenir que el mismo vuelva a ocurrir;*
- 3. Preparar al empleado para un satisfactorio desempeño en su trabajo en el futuro; y de esto no ser posible,*
- 4. Permitirle al patrono tomar las acciones disciplinarias que sean justificadas y necesarias*

8. Actitud fraudulenta en el registro de los horarios de trabajo y certificado de enfermedad.

9. Dormir durante horas de trabajo. 10. Alterar sin autorización o falsificar documentos de la compañía.

11. Poseer armas de fuego o arma blanca (a menos que se utilice como herramienta de trabajo) en los predios de la compañía.

12. Acusación de delito grave o convicción de delito menos grave que sea incompatible con los deberes del empleado(a).

13. La violación de un total de cuatro (4) reglas de disciplina, aunque sean reglas distintas con medidas disciplinarias distintas, durante el periodo de un (1) año a partir de la primera violación.

14. Incurrir en una conducta de brazos caídos o huelga en violación al convenio colectivo.

15. Involucrarse en actividades o conducta desleal, competitiva, destructiva, peligrosa, dañina o ilegal para con la Compañía.

16. Incurrir en cualquier otra conducta lesiva hacia la empresa que por su naturaleza o gravedad amerite el despido inmediato del empleado.

Apéndice del recurso, págs. 76-77

*para lograr corregir la situación de manera definitiva.*

*La acción disciplinaria puede tomar varios pasos y depende de factores como lo es la seriedad del problema y el número de veces en que ocurre. Puede haber circunstancias, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la conducta, donde uno o más pasos podrán ser obviados.*

*Los pasos incluyen:*

- 1. Advertencia o amonestación escrita*
- 2. Advertencia o amonestación final y/o Suspensión con o sin paga*
- 3. Despido*

. . . . .

(Ap. pág. 73)

En lo que nos atañe, cónsono con esta normativa y sin menoscabo del derecho del patrono a evaluar a su plantilla laboral y establecer los parámetros necesarios para mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa, la Ley 80, Ley de indemnización por despido sin justa causa, según enmendada, 29 LPRA §§ 185a-185m, define la justa causa por conducta atribuible al empleado como la **“[v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado”**. 29 LPRA § 185b(c) (Énfasis nuestro). Al respecto, nuestro Alto Foro ha sido consistente en desfavorecer que el patrono despida a un empleado como sanción por una primera falta o infracción, salvo cuando por la gravedad y potencial de agravio de la conducta en cuestión se haya puesto en riesgo, el orden, la seguridad o la eficiencia del establecimiento.<sup>36</sup>

. . . . .

*En virtud de la Ley Núm. 80, supra, es necesario que el trabajador observe “un patrón de conducta impropia y desordenada” para justificar que su patrono lo despida.*

<sup>36</sup> Véase a modo de ejemplo, *Rivera v. Pan Pepín, Inc.*, 161 DPD 681 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

*Esto significa que, es necesario que el trabajador incurra reiteradamente, como regla general, en conducta impropia en el curso de su trabajo. Como regla general, un acto aislado de conducta impropia y desordenada, por tanto, no justifica el despido.*

. . . . .

*Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley 80 (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Ed. 2014) pág. 46.*

En el caso de autos, la Falta 8, en la que se halló incurso al empleado, acarrea una medida disciplinaria, cuya severidad puede ir desde una amonestación o suspensión hasta el despido, conforme dos criterios rectores: las circunstancias del incidente y el expediente del empleado.<sup>37</sup>

A base del derecho prevaleciente sobre despido con o sin justa causa, los documentos empresariales estipulados y la prueba oral, el Negociado entendió que la naturaleza de la violación, unida al expediente laboral del señor Veguilla Capeles, no justificaba el despido como primera sanción.

Aunque los laudos sujetos al derecho aplicable permiten una revisión judicial más amplia, ello no equivale a una disposición complaciente del dictamen. Del marco doctrinal que rige la revisión de laudos se desprende que, la guía de los tribunales para que proceda la anulación de los laudos de arbitraje resueltos conforme a derecho es que el árbitro haya decidido la controversia aplicando erróneamente el derecho o con total desprecio del ordenamiento jurídico pertinente. Esto no es el caso ante nos. Nuestro ordenamiento se aleja de la imposición del despido inmediato en ausencia de una conducta grave o reiterada en contravención a las normas de la empresa. Por tanto, colegimos que CCI no tiene razón cuando alega que el Laudo no fue adjudicado conforme a derecho.

---

<sup>37</sup> Véase, Sección V, Artículo II, Apéndice del recurso, pág. 75.

Con relación a la prueba testifical, de nuestro análisis se desprende palmariamente que las determinaciones adoptadas por el Árbitro del Negociado, reproducidas en la Sentencia del TPI, corresponden a los testimonios vertidos en la vista. En cuanto a la contención de CCI de impugnar la concesión de credibilidad que dio el organismo a un testimonio sobre el otro, es menester señalar que ni el TPI ni este tribunal intermedio estamos en posición de reemplazar el criterio del juzgador de hechos por el nuestro.

Es norma asentada que los foros revisores no debemos intervenir con las determinaciones que hace el juzgador de hechos, para sustituirlas por una valorización ajena a la oportunidad que aquél tuvo de escuchar en primera persona las declaraciones de los testigos y apreciar su *demeanor*. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982). De esta forma, colegimos que no intervendremos “con la apreciación que de la prueba desfilada haya hecho el [Árbitro] en ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto”. *Monllor v. Soc. de Gananciales*, 138 DPR 600, 610 (1995); *Sánchez Rodríguez v. López Jiménez*, 116 DPR 172, 181 (1985); *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984).

Ante la ausencia de prueba que establezca una actuación arbitraria, ilegal, irrazonable, o la aplicación incorrecta del derecho, conferimos deferencia a la decisión impugnada. Esta deferencia responde a que, cuando una disputa se somete ante el procedimiento de arbitraje para su resolución, las partes sustituyen a los tribunales por el árbitro “ ‘para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales...’ ”. *Conf. de Organizadores de P.R. v. S.P.U.*, *supra*, págs. 326, que cita a *López v. Destilería Serrallés*, 90 DPR 245, 256 (1964).

**-IV-**

Por los fundamentos expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta *Sentencia*, se expide el auto de *certiorari* y se confirma el dictamen.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones