

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**BROWNING-FERRIS INDUSTRIES
(BFI - PONCE)
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-2809

SOBRE: DESPIDO POR AGRESIÓN

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 6 de junio de 2005. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 8 de agosto de 2005. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcda. Alicia Figueroa Llinás, Asesora Legal y Portavoz; Sra. Karen Figueroa, Gerente de Recursos Humanos; y el Sr. Julio Delgado, Gerente General, testigo.

POR LA UNIÓN: Lcdo. José F. Rivera, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Roberto Fortuño, querellante y testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del querellante Roberto Fortuño estuvo o no justificado, conforme lo dispone el Convenio Colectivo vigente entre las partes.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Acciones Disciplinarias¹

Sección 1 - Acciones sumarias

La Compañía podrá suspender o despedir a cualquier empleado quien en el curso de su trabajo esté en violación de cualquier delito grave, según definido por el Código Penal de Puerto Rico: venta, uso, posesión ilegal de drogas, embriaguez, acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo, supervisores o guardias de seguridad; negligencia temeraria en el manejo de equipo de la Compañía; solicitar retribución o propinas por servicio; daños maliciosos a la propiedad de la Compañía o bajo la custodia de la Compañía; impostura, consistente en hacerse pasar como empleado, agente o representante de la Compañía con el propósito de defraudarla; competencia desleal y falsificación de documentos con el fin de defraudar a la Compañía o a los clientes de la Compañía.

Sección 2 - Suspensión o Despido

En cuanto a las causas de acción disciplinaria de la Sección 1 de este Artículo, la Compañía podrá suspender o despedir al empleado sin antes discutir el caso con la Unión sumariamente, tomando como base la gravedad de la ofensa y lo dispuesto por el Reglamento de Acciones Disciplinarias.

¹El 23 de abril de 2001, BFI y la Unión de Tronquistas acordaron hacer formar parte del Convenio Colectivo, este reglamento sobre acciones disciplinarias.

Sección 3 - Otras causas

En las demás causas de acciones disciplinarias, no incluidas en la Sección 1 de este Artículo, antes de suspender o despedir a cualquier empleado será necesario agotar los procedimientos administrativos que establece el convenio, incluyendo arbitraje.

IV RELACIÓN DE HECHOS

1. Browning Ferris Industries Inc. es una compañía dedicada al recogido y transporte de desperdicios sólidos.
2. El querellante Roberto Fortuño ocupó el puesto de Chofer de Equipo Pesado por aproximadamente catorce (14) años en dicha compañía.
3. El 12 de enero de 2004, el Sr. Julio Delgado, Gerente de Operaciones de la Compañía, dirigió al querellante la siguiente misiva:

El jueves 8 de enero de 2004, a eso de las 8:00 a.m., aproximadamente, usted tuvo una pelea con su compañero de trabajo, el Sr. Víctor Román. Durante la pelea usted toma [sic] una cuchilla, que usted tenía en el camión para, en sus palabras, "asustar al señor Román".

Su conducta, al igual que la conducta del señor Rodríguez² [sic] no son tolerables en esta Compañía, ya que afecta la moral y seguridad de todos los empleados de nuestra Compañía como el público general.

Por tal razón **usted queda permanentemente separado de empleo y sueldo**. Posteriormente, se le liquidará vacaciones, enfermedad o cualquier otro incentivo negociado, si alguno. (Énfasis nuestro).

²Conforme al testimonio del Sr. Julio Delgado, por error tipográfico en la misiva se hizo referencia al señor Rodríguez, cuando debió haber leído señor Román.

4. El Convenio Colectivo dispone, en su Artículo sobre acciones disciplinarias, Sección 1, que la Compañía podrá suspender o despedir a cualquier empleado que incurra en cualquier delito grave, según definido por el Código Penal de Puerto Rico.
5. El Código Penal, en sus Artículos 121 al 125, tipifica la agresión, en sus distintas modalidades, como un delito grave contra la integridad corporal.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el Sr. Roberto Fortuño incurrió o no en la falta imputada. La Compañía fundamentó la sanción impuesta al querellante en que el mismo contaba con un amplio historial disciplinario en su contra³. Asimismo, en el precedente establecido por la Compañía de despedir a todo empleado que haya incurrido en peleas con otros empleados. Y, finalmente, en el hecho de que el querellante, alegadamente, emitió declaraciones falsas durante la vista de arbitraje.

Sobre este último punto, la Compañía llamó nuestra atención sobre el hecho de que el querellante incurrió en contradicciones entre sus declaraciones ante el árbitro del Negociado de Seguridad de Empleo, su versión presentada ante el Supervisor Julio Delgado, y su testimonio durante la vista ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Específicamente, ofreció versiones encontradas en cuanto al alegado forcejeo y sobre quién realmente había sacado el susodicho cuchillo.

³Véase Exhibit Núm. 5 del Patrono.

Durante la audiencia, el querellante negó haber estado involucrado en altercado alguno, indicó que la controversia se reduce a una simple discusión, y que éste desconoce la procedencia del cuchillo implicado, toda vez que el mismo no es de su propiedad. La Unión, distanciada del testimonio presentado por el querellante, fundamentó su defensa en el hecho de que la sanción impuesta fue drástica y no estuvo proporcional con la falta incurrida.⁴

Analizadas las alegaciones de ambas partes, debemos señalar que, indudablemente, la inconsistencia que denota el testimonio del querellante le resta total credibilidad al mismo.⁵ Ello nos obliga a favorecer la contención presentada por la Compañía, y por ende, concluir que el querellante incurrió en la falta imputada. Asimismo, con relación a la razonabilidad de la sanción, debemos señalar que la política escrita en contra de la violencia en el trabajo⁶ establecida por BFI, unido al Convenio Colectivo, en su disposición sobre Acciones Disciplinarias, Sección 1, faculta a la Compañía para suspender o **despedir** a cualquier empleado quien, en el curso de sus funciones, incurra en acometimiento o agresión contra algún compañero de trabajo. De

⁴Véase Exhibit Núm. 7 Patrono.

⁵Impeachment is a valuable technique for discrediting a witness by showing prior inconsistencies, such as false testimony or statements or prior conduct, such as criminal convictions, which could influence the arbitrator to decide that the witness testimony at the hearing should not be believed. While impeachment may persuade an arbitrator to doubt the truth of a witness testimony, it may also clarify previously ambiguous testimony, plus strengthening it. Any efforts to impeach a witness must therefore be exercised with caution. Fairweather's, Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA Fourth Ed 1999. P. 236.

⁶Véase Exhibit #3 Patrono "Workplace Violence", issued on January 3, 2003.

otra parte, el hecho de que el querellante utilizara un arma blanca para llevar a cabo el acto de agresión, ciertamente resulta ser un agravante y justifica la imposición de la pena impuesta.

Las peleas entre empleados es una conducta inadmisibles en el ambiente laboral, toda vez que afecta la moral y tranquilidad de los demás empleados, y no solamente puede traer como consecuencia una merma en la productividad de los mismos, sino consecuencias mayores. Dadas las anteriores circunstancias, refrendamos la sanción impuesta.

VI. LAUDO

El despido del Sr. Roberto Fortuño estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGUSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico a 15 de agosto de 2005.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 15 de agosto de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINÁS
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ PSC
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA KAREN FIGUEROA, GERENTE
RECURSOS HUMANOS (BFI)
PO BOX 7104
PONCE PR 00732

SR JULIO DELGADO GERENTE
BFI PONCE INC
PO BOX 7104
PONCE PR 00732

LCDO JOSÉ F RIVERA MORALES
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

ISABEL LÓPEZ-PAGÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III