

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

B.F.I. PONCE
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-2760

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
FERNÁNDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico el jueves, 31 de mayo de 2007.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el viernes, 19 de octubre de 2007, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por “**la Compañía**” o “**el Patrono**” compareció la Lcda. Alicia Figueroa Llinas, Asesora Legal y Portavoz, la Sra. Nélide Sánchez, Gerente de Recursos Humanos y los Sres. Julio Delgado

Marrero, Gerente de B.F.I. en Ponce y José Ojeda, Representante de la Compañía, ambos comparecieron como testigos.

Por “**la Unión**” comparecieron el Lcdo. José A. Cartagena Morales, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Ángel Vázquez Rivera, Representante de la Unión, y el Sr. Francisco De Jesús, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada. De no estarlo que el Árbitro provea el remedio adecuado.”

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Conjunto Núm. 1: Convenio Colectivo vigente entre las partes.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE AL CASO

ARTÍCULO 10 - ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 10.01 - Acciones Sumarias

La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa amonestación por escrito de la violación disciplinaria, a menos que la causa para tal despido sea una violación a las reglas publicadas, reglamentos, reglas de seguridad o procedimientos de la Compañía; apropiación ilegal de bienes de o bajo la custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol; acometimiento y agresión contra compañeros de

trabajo o supervisores, negligencia en el manejo de equipo de la Compañía, solicitar retribución o propinas por servicios, o si estuviera involucrado en cualquiera de los siguientes casos: reportarse a su trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales según lo compruebe un examen médico; ingerir bebidas alcohólicas durante horas laborables incluyendo el período de toma de alimentos; o iniciar ataques o agresiones contra compañeros empleados, clientes, miembros del público en general, supervisores o guardias de seguridad, o participar en actuaciones que no sean para defenderse de ataques físicos; robo, hurto o falsificación de documentos de la Compañía o de clientes; incurrir en insubordinación; manejar temeraria o negligentemente equipo de la Compañía; dañar maliciosamente propiedad de clientes, propiedad de la Compañía, o propiedad bajo la custodia de la Compañía; temeridad o negligencia que resulten en un accidente serio; un accidente evitable; no reportar prontamente u ocultar un accidente de automóvil; llevar pasajeros no autorizados; permitir a personas no autorizadas en el vehículo de la Compañía y no reportar la suspensión o revocación del privilegio de operación o licencia de conducir de un chofer.

Sección 10.02 - Notificación

Cualquier acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, le serán notificadas al empleado, con una copia al delegado y a la Unión, e indicará claramente la causa de acción, fecha, hora y lugar donde ocurrieron los hechos que dan base a tal acción disciplinaria.

Sección 10.03 - Caducidad

Cualquier acción disciplinaria caducará a los doce (12) meses de la fecha de los hechos que dan base a ella y no se usarán en ningún procedimiento contra el empleado en ocasiones futuras; excepto en acciones disciplinarias relacionadas con accidentes previsibles donde el empleado incurra en negligencia, en cuyo caso el término de caducidad será de doce (12) meses.

ARTÍCULO 14 - ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 14.01

La Unión reconoce que la Gerencia tiene el derecho exclusivo de conducir su propio negocio, siempre que se sigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, el cual limita dichos derechos. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la administración en este Convenio.

Sección 14.02

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; el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones y de controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, cualificar, relevar, reemplazar, reemplazar, suspender y remover empleados; el derecho de introducir nuevo equipo y eliminar o cambiar equipo existente, maquinaria, servicios y procesos; el derecho de subcontratar; el derecho de llevar a cabo estudios de volumen de trabajo y establecer cambios en el volumen de trabajo y turnos de trabajo, el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho de seleccionar y retener empleados para puestos excluidos de la unidad contratante; el derecho de determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de determinar el lugar y alcance de sus operaciones y su comienzo, expansión reducción, o discontinuación total o parcial; el derecho de controlar productividad; el derecho de determinar los estándares, métodos y medios de producción; el derecho de determinar el contenido y requisitos de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número y cualificaciones de empleados que serán empleados

en cualquier tarea, operación o unidad de equipo; el derecho de determinar la existencia o no existencia de hechos que son la base de cualquier y toda decisión gerencial; el derecho de determinar la jornada de igual que el número de horas y turnos a trabajarse.

Sección 14.03

Esta referencia a cualquiera de los derechos y autoridades específicas que retiene la Compañía se usa solamente como ilustración, y no incluye todos, ni restringe cualquiera de los derechos y autoridad que tiene la Compañía para administrar su negocio, tales derechos y autoridades son estricta y exclusivamente los derechos y autoridad de la Compañía, y la continuación o discontinuación de cualquier práctica o beneficio no dispuesto en este Convenio Colectivo es acordado a la completa discreción de la Compañía.

Sección 14.04

Excepto si modificado por este Convenio Colectivo, todos los derechos, poderes y autoridad que la Compañía tenía antes de firmarse este Convenio Colectivo se retienen y quedarán exclusivamente sin limitaciones, con la Gerencia.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

El Sr. Francisco De Jesús Marin, en adelante denominado "el Querellante" se desempeñaba como "utility" con licencia categoría 8 lo cual lo cualificaba para conducir camiones pesados en las carreteras de Puerto Rico para la Compañía B.F.I. en adelante denominada "el Patrono" o "la Compañía".

El trabajo del Querellante consistía en pintar "containers" o realizar otros trabajos que se le asignaran y además en muchas ocasiones conducía camiones.

De hecho el Querellante estaba cualificado para conducir el camión conocido como "Rear loader".

La Compañía se dedica a la colección, transportación y disposición de desperdicios sólidos.

Al Querellante se le despidió de la Compañía efectivo el 3 de mayo de 2005 por unos hechos ocurridos el 28 de abril de 2005 (véase el exhibit núm. 5 del Patrono, carta de despido).

Anterior a su despido al Querellante se le había amonestado por escrito y se le había suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días laborables (véase los exhibits núm. 6 y 7 del Patrono).

El 12 de agosto de 2004 el Querellante recibió una primera amonestación escrita ya que según surge de la misma, el Querellante el 9 de agosto de 2004, incurrió en un accidente prevenible en el Sector Baldorioty, Calle Dilenia, Ave. Parque en Ponce, P.R., impactando a un vehículo estacionado.

Esta primera amonestación la cual esta firmada por el Querellante no fue impugnada por la Unión en el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, razón por la cual la misma es final y firme.

Posteriormente el 23 de noviembre de 2004 el Querellante incurrió en un segundo accidente prevenible al impactar un poste de la luz ubicado en el Barrio Camarones, en Villalba, P.R.

En dicha ocasión mediante carta del 3 de diciembre de 2004 el Patrono le impuso al Querellante una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días laborables, del 6 al 8 de diciembre de 2004.

Esta suspensión de empleo y sueldo tampoco fue impugnada por la Unión en el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, razón por la cual la misma es final y firme. (Véase el exhibit núm. 6 del Patrono, carta de suspensión).

Finalmente el 28 de abril de 2005 el Querellante incurrió en el tercer accidente prevenible en menos de doce (12) meses.

El mismo se trató de un accidente evitable en el cual el Querellante manejo de forma y manera negligente equipo de la Compañía causando un accidente serio.

A tales efectos el informe de la Policía de Puerto Rico (Exhibit Núm. 4 del Patrono) suscrito por el Agente José A. Maldonado núm. de placa 22354 señala textualmente lo siguiente:

“Mientras el conductor del auto número 1 transitaba por la carretera #1 de la jurisdicción de dirección de este a oeste y al llegar al kilómetro 117.0, éste lo hacía a una velocidad mayor a la permitida por ley. Esto motivo a que por tal descuido y negligencia perdiera el control del volante desviándose hacia la derecha e impactando con la parte delantera derecha al guarda lodo y para choque posterior del lado derecho del auto número 2, el cual se encontraba detenido sobre la marquesina y acera frente a la residencia número 301 del Barrio Aruz en dirección de sur a norte. A consecuencia de este impacto, el auto número 2 se mueve e impacta con el lado derecho a la peatón, la Sra. Nélide R. Feliciano Pagán, la cual se encontraba al lado del auto número 2.

La Sra. Nélide R. Feliciano Pagán resultó levemente lesionada. Esta fue atendida en el lugar del accidente por los paramédicos, los cuales preliminarmente diagnosticaron trauma en cadera izquierda siendo ésta referida al Hospital San Cristóbal." (Énfasis nuestro.)

Los hechos ocurridos en este accidente fueron admitidos por el Querellante según surge de una declaración de su puño y letra que fue sometida como el exhibit núm. 2 del Patrono y la cual lee como sigue:

"yo venía de Juana Díaz hacia Ponce, pasé la zona de la escuela de Aruz, a mano derecha mía había un vehículo parqueado que estaba fuera de la línea blanca. En el otro carril opuesto pasaba un vehículo y yo no sé si por precaución me tiré al lado e impacté al vehículo que está estacionado. La esposa del dueño del vehículo estaba afuera y con el impacto ella cayó al piso, pero no sufrió daños".

Luego de una extensa y minuciosa investigación llevada a cabo por el Sr. Julio Delgado, Gerente General de la Compañía en Ponce, P.R. se determinó que el tercer accidente en el que incurrió el Querellante además de ser evitable o previsible constituye manejo negligente del equipo de la Compañía por lo que siendo su tercer accidente prevenible en menos de doce (12) meses la Compañía procedió a despedir al Querellante efectivo el 3 de mayo de 2005 (véase el exhibit núm. 5 del Patrono carta de despido).

Por motivo de este despido que nos ocupa, la Unión radicó la presente querrela ante este Foro de Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada en la vista de arbitraje del caso de autos, somos de opinión que el despido del Querellante estuvo justificado. Veamos

Inicialmente debemos señalar que el despido del Querellante se justifica en nuestra opinión desde cualquier punto de vista, ya sea considerando la disciplina progresiva que se siguió con el Querellante o por el derecho que le reconoce el Convenio Colectivo al patrono de despedir sumariamente en casos en que haya un accidente evitable o por manejar temeraria o negligentemente equipo de la Compañía ó por temeridad o negligencia que resulten en un accidente serio.

Somos de opinión además que este tercer accidente en que incurrió el Querellante fue evitable puesto que chocó con un objeto fijo, y además la Policía de Puerto Rico concluyó que el Querellante manejo descuidada y negligentemente el camión de la Compañía. (Véase el exhibit núm. 4 del Patrono, Informe de la Policia).

Además es claro y evidente que se trató de un accidente serio puesto que un peatón cayó al piso por el impacto y tuvo que ser llevada al Hospital.

Esto implica que el tercer accidente en que incurrió el Querellante por si solo justifica a nuestro entender su despido a tenor con el Convenio Colectivo.

Por otro lado, tenemos que señalar además que la disciplina correctiva y progresiva que se siguió con el Querellante no esta en controversia ya que la misma

nunca fue impugnada en el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, razón por la cual la misma es final y firme.

Como podemos observar el tercer y último accidente evitable en que incurrió el Querellante demuestra un patrón de un chofer que siempre choca contra objetos fijos.

Observese que en el primer accidente el Querellante impactó un vehículo estacionado y en el segundo accidente el Querellante chocó con un objeto inamovible esta vez, un poste de la luz.

El tercer accidente fue descrito por la Policía de Puerto Rico como un accidente en el cual el Querellante conducía a exceso de velocidad y de manera descuidada y negligente, razón por la cual perdió el control del volante impactando un automóvil estacionado. (Véase el exhibit núm. 4 del Patrono, Informe de la Policia de Puerto Rico.

Es importante señalar que los hechos que dieron base al despido del Querellante son hechos probados ya que la Unión no presentó prueba en contrario y la evidencia presentada por la Compañía no fue refutada o contradicha.

Debemos señalar además que nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que la negligencia es motivo para despedir a un empleado Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690, 695 (1949). Ha resuelto también nuestro Tribunal Supremo que:

En todo contrato de empleo existe, explícita o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia **si se demuestra que el empleado es**

incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del Patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para despido Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113, 120 (1943) (Énfasis y subrayado nuestro).

De hecho en el Convenio Colectivo que rige a las partes así como también al Querellante, las partes convinieron en que la negligencia que resultase en un accidente evitable o previsible podía dar margen al despido.

Es decir, un solo accidente negligente de acuerdo a lo que las partes pactaron en el Convenio Colectivo puede ser suficiente para un despido.

En el caso de Gerstenslager Co. 116 LA 53 (2001) se sostuvo el despido de un empleado que dañó una grúa bajo el fundamento de que éste había sido negligente. El Convenio Colectivo vigente y que regía entre las partes del caso establecía, entre otras reglas, que la negligencia y el daño al equipo serían considerados justa causa para el despido de un empleado.

El Honorable Árbitro al sostener la medida disciplinaria del despido señaló lo siguiente:

“In the opinion of the Arbitrator, the grievance must be denied for the following reasons. First, Article VIII, Section 1 sets forth an enumerated list of rules that the parties have agreed that “the Infraction of any one will be considered just cause for discharge...” One of these enumerated rules provides, in part, that “[d]isregard or refusal to comply with Company rules, ... doing work in a negligent manner, ...[or] ‘damaging machinery or equipment...’ will be just cause for discharge. In cases where, as here, the labor agreement expressly enumerates a

number of offenses which 'will be considered just cause for discharge' then the standard of review governing the Company's decision to discharge is relatively limited. When, as here, the labor agreement specifies types of misconduct that constitute cause for discharge, and a discharge decision is based on one or more such enumerated offenses, that decision is reviewable only to the extent necessary to determine whether, in fact the misconduct actually occurred. There is no further review as to whether, under the facts presented, discharge was the appropriate penalty. **The parties by setting forth a number of offenses have already decided that, if an employee commits one of these offenses there is "just cause" to discharge that employee.** (Énfasis suplido).

Véase también a tales efectos el caso de Alumax Foils, 119 LA 1262 (2004) en el que se enuncia la misma doctrina, citando al Tratadista Owen Fairweather y su libro Practice and Procedure in Labor Arbitration, 3rd Ed. BNA (1991) a la pág. 214, y señalando lo siguiente:

"Where management has imposed a disciplinary penalty, the arbitrator's review of that penalty is limited by the principle that an arbitrator should not substitute his or her judgment for that of management as to the appropriate penalty unless the arbitrator can find that the discipline imposed was "arbitrary, capricious, or discriminatory or contrary to the terms of the labor contract..." (Énfasis suplido).

Relacionado con lo anterior debemos señalar, que está firmemente establecido en el campo obrero patronal que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y

moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri en su obra *How Arbitration Works*, pág. 631, et. Seq. 6ta. Ed., 2003). (Subrayado nuestro).

Además, está firmemente establecido en el campo obrero patronal, en la jurisdicción local, que el despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa” se considera justificado. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

Resolvemos que el despido del Querellante no fue irrazonable, arbitrario, injustificado o caprichoso sino que estuvo relacionado con el buen y normal funcionamiento de la Compañía.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresados emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. Francisco De Jesús estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo y a la prueba presentada.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de octubre de 2007.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 31 de octubre de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ÁNGEL VÁZQUEZ RIVERA
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

SR LEONEL MORALES APONTE
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

SRA NÉLIDA SÁNCHEZ
GERENTE DE RECS HUMANOS
BFI CATAÑO
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

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

LCDO JOSÉ A CARTAGENA MORALES
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA