

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**BFI ALLIED  
(Compañía)**

**Y**

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

**CASO NÚM.: A-02-1715**

**SOBRE: DESPIDO**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 2 de octubre de 2006, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 1 de diciembre de 2006, ultimo día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la Compañía la Lcda. Alicia Figueroa Llinás, Asesora Legal y Portavoz; y como testigos la Sra. Nélide Sánchez, Gerente de Recursos Humanos y el Sr. Harry Herrera, Mecánico. Por la Unión el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; y como testigos el Sr. Ignacio Rivera, Querellante y el Sr. Rafael Rosario, Mecánico.

## **II. SUMISIÓN**

El acuerdo de sumisión fue el siguiente:

“Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos y a la prueba presentada. De no estarlo que el Honorable Arbitro determine el remedio adecuado.”

### **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

- **ARTICULO 10.1** El manejo negligente del equipo de la Compañía puede conllevar sanciones disciplinarias y hasta el despido.
- **ARTICULO 10.3** Toda acción disciplinaria caducará al año de la fecha de los hechos que dan base a ella. Excepto en acciones disciplinarias relacionada con accidentes prevenibles donde el empleado incurra en negligencia, en cuyo caso el término de caducidad será de dieciocho meses.

### **IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA**

La B.F.I es una compañía dedicada al transporte y recogido de desperdicios sólidos a través de Puerto Rico. Esta empresa tiene contratos de recogido de desperdicios sólidos con distintos municipios del país. Entre estos tenía un contrato con el Municipio de Vega Alta el cual finalizó el 31 de enero de 2003. El Sr. Ignacio García, Querellante, trabajaba para la empresa como chofer de “Rear Loader”. Estos son los camiones utilizados para recoger la basura residencial. La Compañía adiestra a los conductores de camiones y le entrega copia del Manual de Prácticas de Manejo Seguro de Vehículos y de Seguridad en el Trabajo para el Empleado. (Exhibits 2 de la Compañía).

Al querellante, Sr. Ignacio García se le imputa que el 1 de agosto de 2001 condujo de manera negligente su camión #611 de recogido de basura provocándole desperfectos al mismo. La Compañía sometió prueba documental como testifical para probar la conducta negligente del querellante y por ende demostrar la justa causa del despido. Dentro de la prueba testifical introdujo el crucial testimonio del Sr. Harry Herrera, Mecánico de la empresa y quién fue la persona que fue al lugar de los hechos en el vertedero de Toa Baja. De forma resumida el testimonio del Sr. Herrera en su directo fue el siguiente:

Que dicho incidente ocurrió en el vertedero de Toa Baja mientras el querellante subía el camión por la cuesta llamada El Tiro en donde depositaría la basura. Que fue llamado para que inspeccionara dicho camión pues tenía desperfectos mecánicos. Cuando inspeccionó el vehículo se percató que estaba dañado pues “el cardan del camión daba vueltas”. Entonces determinó que el eje del vehículo se destruyó por completo de “esquina a esquina”.

Continuó testificando que del vertedero de Toa Baja trasladaron el camión a la base de la Compañía en Cataño. Como había concluido su turno de trabajo, procedió a redactar el informe indicando que el camión no se movía. Añadió en su testimonio que otros mecánicos estaban de turno y que estos fueron los que procedieron a verificar la ruptura del vehículo. Que cuando regresó a su trabajo en su próximo día laborable preguntó cuál fue la razón del desperfecto a lo que contestaron que debió haber sido una fuerza agresiva lo que provocó la ruptura

del vehículo. Entonces vió el camión, dándose cuenta de la ruptura de un eje<sup>1</sup> que según su experiencia no había razón para romperlo de esa manera, porque estaba reventado, explotado. Además, a preguntas de la Asesora Legal de la Compañía el testigo señaló y citamos:

“Lo que pasa es que esos ejes normalmente ya ellos rompen muchos los ejes, ya uno sabe, o lo rompe arriba en la tapita o lo rompe en las esquinas, ese eje se había desintegrado. Que era probable que iba o subiendo la cuesta en un cambio mal, o sea, más liviano, o qué se yo y é lo trató de bajar para que pudiera subir con fuerza y lo rompió, o que si iba arrancando desde que sale, pues, lo rompe saliendo. Y él estaba ya, en el tiro, por allá arriba ya, en el tiro, por allá arriba. Entonces yo le pregunto a otros mecánicos de más experiencia que yo en el área esa que estaba y me dijeron que eso tiene que haber sido una fuerza agresiva que hizo.”

Por otro lado, en cuanto al Exhibits 8<sup>2</sup> de la querellada testificó no recordar si era a pieza del camión #611 que conducía el querellante. Que no podía dar certeza que la pieza en la foto fuera la del camión conducido por el Sr. Ignacio García.

En el contra interrogatorio al cual sometido el testigo de la empresa este testificó que cuando llegó al lugar descubrió que el camión tenía algo roto porque él no lo desarmó, pues su turno había concluido. Que el eje del vehículo volteaba, pero no se movía, no tenía tracción, por lo que ordenó trajeran una grúa para remolcarlo hasta el taller. Continuó testificando que como su turno

---

<sup>1</sup> Esa es la parte que le da tracción a las gomas, sea a la goma derecha, o sea a la goma izquierda, cada lado tiene un eje.

<sup>2</sup> El exhibits 8 es una foto de un eje de un diferencial.

había finalizado se fue para su casa y fueron otros empleados los que desmontaron el eje del camión. Testificó que era posible que el desperfecto fuera provocado cuando iba subiendo la cuesta por ir en un cambio más lento o que hizo una fuerza excesiva. Por otro lado, no recuerda si el camión fue vaciado. En otra parte del contra interrogatorio testificó que normalmente se rompen los ejes de los vehículos, pues todo camión que entra al vertedero esta expuesto a que le ocurra una cosa como esa, pues allí llueve mucho, que cuando ellos entran al vertedero tienen que botar la basura donde le sea indicado y a veces el sitio es malo y al pasar por el área y el camión está cargado de basura y si hace una fuerza ahí mismo ocurre el desperfecto. Que puede ser el cloche, el eje como el diferencial.

Esa fue la prueba testifical sometida por la empresa para demostrar que el despido estuvo justificado por tanto nos corresponde determinar si la evidencia sometida por la parte querellada estableció o demostró la justeza de la separación permanente del empleo del querellante. El peso de la prueba recae indudablemente sobre la querellada y resultaría vencida si no presenta evidencia clara y convincente que sostenga la afirmativa en controversia, o sea, la conducta negligente del Sr. Ignacio García al conducir el camión asignado. Esta tiene la obligación de someter evidencia para sostener la afirmativa de que el querellante incurrió en negligencia el 1 de agosto de 2001 conduciendo su vehículo de recogido de basura en el vertedero de Toa Baja al subir la cuesta denominada El Tiro. La ley ha establecido unos parámetros dentro de los cuales se entenderá

que hubo justa causa para el despido.<sup>3</sup> Esta establece seis causales dentro de las cuales una empresa puede separar a un empleado de su empleo de forma permanente y que se entenderá que hubo justa causa para ese despido, no obstante citaremos la causal pertinente al caso de autos:

- "1. ....
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. ....
- 4.....
- 5.....
- 6....."

Sin embargo, mucho antes de que el legislador actuara para definir lo que se podía considerar justa causa para el despido de un empleado nuestro Tribunal Supremo había emitido una serie de decisiones que ayudaban a determinar si el despido estuvo o no justificado de acuerdo a los hechos y circunstancias particulares de cada caso. En Mercedes Bus Line vs. Tribunal, 70 D.P.R. 690 nuestro Tribunal Supremo determinó que la negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono, y la falta de honradez son motivos justificados de despido. Luego de aprobada dicha ley,<sup>4</sup> en **Secretario del Trabajo v. I.T.T. 108 D.P.R. 536** el Tribunal Supremo señaló y citamos:

---

<sup>3</sup> Guía revisada para la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, pág. 30, 31.

<sup>4</sup> Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Ley de Indemnización por despido injustificado

“Es de notar, sin embargo, que el citado estatuto, no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Al efecto, luego de condensar en los seis apartados del (a) al (f) del Art. 2 las causas que justifican el despido, de manera indirecta la ley admite la extrema sanción de despido aun en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo de separación de empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono.”

Por otro lado, el Convenio Colectivo, en su Artículo 10.01 establece que el manejo negligente del equipo de la Compañía puede conllevar sanciones disciplinarias incluyendo el despido, o sea, que tanto la ley, la jurisprudencia como el Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero patronales entre las partes establecen la negligencia como una causal que de ser probada daría base para que una separación permanente de empleo estuviese justificada. En cuanto a la negligencia esta es definida por la Real Academia Española como descuido, falta de cuidado, falta de aplicación, por tanto la parte querellada tiene la obligación de demostrar mediante prueba clara y convincente que el querellante actuó de forma descuidada, con falta de aplicación en los deberes mientras conducía el camión de recogido de basura #611.

De un análisis de la prueba testifical como documental entendemos que la negligencia imputada no fue probada de forma clara y convincente. Esto aún cuando existen en su record de empleado otras medidas disciplinarias impuestas

por actuar negligentemente.<sup>5</sup> No obstante, la prueba sometida para demostrar negligencia en el caso de autos no probó tal conducta de descuido y de falta de aplicación en la conducción del camión. Del testimonio vertido por el testigo de la Compañía lo más que sobresale es que es común el desperfecto de los camiones por las condiciones en que se encuentra el vertedero y por la cantidad de desperdicios que lleva el vehículo. El propio testigo admite durante el contra interrogatorio que es normal la ruptura de los ejes, los cardan y los diferenciales de dichos camiones. Que todo camión que entra al vertedero le puede ocurrir una cosa como esa, o sea, que sufra cualquiera de dichos desperfectos. Que cuando se llega al vertedero y ha llovido mucho tienen que ir a botar la basura al sitio que el personal de dichas facilidades diga y a veces es un sitio malo y al pasar por dicha área y el camión esta cargado de basura y hace una fuerza ahí mismo sufre desperfectos. La prueba sometida por la Compañía no nos conviene de que el querellante actuara negligentemente el 1 de agosto de 2001 al conducir su camión en el vertedero de Toa Baja.

Con dicha prueba el Patrono no cumplió con su obligación de demostrar la existencia de justa causa para el despido del querellante. Por otro lado, de la prueba surge que el contrato entre el Municipio de Vega Alta y la B.F.I. concluyó el 1 de febrero de 2003 y el último día de trabajo fue el 31 de enero de ese año, por tal razón el salario dejado de devengar es desde el momento en que fue

---

<sup>5</sup> Estas medidas disciplinarias fueron impuestas durante el año 2000 las cuales incluyeron una amonestación y dos suspensiones. Estas forman parte del expediente del querellante como del expediente de la vista del caso de referencia.

despedido hasta el instante en que dicho contrato finalizó. Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

**V. LAUDO**

El despido del querellante no estuvo justificado. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento del despido hasta el momento en que finalizó el contrato entre el Municipio de Vega Alta y la B.F.I.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 1 de marzo de 2007.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 1 de marzo de 2007 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. ALICIA FIGUEROA LLINÁS  
FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA. NÉLIDA SÁNCHEZ  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
BFI ALLIED  
PO BOX 51986  
TOA BAJA PR 00950-1986

SR. LEONEL MORALES  
DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912-3702

LAUDO  
CASO: 02-1715  
BFI ALLIED-TRONQUISTAS

10

LCDO. LEONARDO DELGADO NAVARRO  
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL  
1127 AVE. MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00925

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III