

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

**ALTERNATE CONCEPTS, INC.**  
**(Compañía)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE**  
**PUERTO RICO, LOCAL 901**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-07-1556**

**SOBRE: DESPIDO**  
**-Incumplimiento de Normas-**

**ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 22 de diciembre de 2008. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 27 de febrero de 2009, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; y el señor Francisco Terrero, querellante.

Por Alternate Concepts, Inc., en adelante la "Compañía", comparecieron: el Lcdo. Alcides Reyes Gilestra, asesor legal y portavoz; la señora Iliá Iglesias,

representante y testigo; y los señores Manuel Rodríguez, Aida Rivera, John Vélez, Enrique Maestre, y Ariel Albino en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

### **Por la Unión:**

Que la Árbitro determine de acuerdo a la prueba desfilada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si el despido de Francisco Terrero estuvo o no justificado. De determinar que no, provea el remedio adecuado.

### **Por la Compañía:**

Que la Árbitro determine si el despido del querellante estuvo justificado de acuerdo al convenio, la prueba desfilada y el derecho. De determinar que no, que provea el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup> concluimos que el asunto específico a resolver es aquel propuesto por la Compañía.

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

**ARTICLE 13**  
**DISCIPLINARY RULES AND REGULATIONS**

**Section A.** The following rules and regulations will apply to all employees covered by this Agreement while performing their jobs:

	<b>1st offense</b>	<b>2nd offense</b>	<b>3rd offense</b>	<b>4th offense</b>	<b>5th offense</b>
<b>5.</b> Tampering with or destruction of Company property.	Discharge				
<b>8.</b> Malicious or premeditated damage to the Company's property.	Discharge				
<b>14.</b> Disturb the peace and tranquility of fellow workers or clients of the Company by means of offensive conduct, threats, challenges or provocation.	Written Warning	Suspension Five (5) Days	Discharge		

...

**Section C - Notification**

All disciplinary actions will be notified in writing to the employee, with a copy to the delegate, to the union and the employee's personnel file. The written disciplinary action shall establish the facts justifying such action, including date and place.

...

**Section E - Mitigating Circumstances**

When considering disciplinary measures taken pursuant to section A, the arbitrator may lessen the disciplinary measure in light of mitigating circumstances.

**ARTICLE 14****COMPLAINT AND GRIEVANCE PROCEDURES**

...

**Section D- Arbitration Process**

The parties will arbitrate any dispute before the Conciliation and Arbitration Bureau of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources ("the Bureau"). The arbitration procedure, including the selection of arbitrators, will be controlled by the procedural regulations promulgated by the Bureau.

**Section E - Jurisdiction of the Arbitrator**

The jurisdiction of the Arbitrator will be in accordance with the submission of the parties and the agreement. If the parties can not agree to the submission statement then the arbitrator will have jurisdiction over the matter as provided by the regulations of the Bureau. The Arbitrator's determination will be final and binding for all the parties. The Arbitrator will not have the authority to add, delete or modify any of the terms of this Agreement. In cases involving discharges, the Arbitrator will have the authority

to order the remedy of reinstatement and back pay, where applicable. When making any determination for back wages in discharge claims, the Arbitrator must deduct from the back pay award all interim earnings from any source earned by the employee. The Arbitrator must also adjust the back pay award by application of the mitigation of damages doctrine developed under the National Labor Relations Act.

...

#### IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Francisco Terrero estuvo o no justificado.

La Compañía alegó que el despido del querellante estuvo justificado. Sostuvo, que según lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el querellante violó el Reglamento Disciplinario en su Artículo 13, Sección 3, Incisos #5, #8 y #14<sup>2</sup>. Indicando, que para el 21 de agosto de 2206, el señor Terrero llegó a su puesto en la estación de Hato Rey, y que al percatarse de que la puerta corrediza<sup>3</sup> que protege el equipo donde se encuentran los monitores<sup>4</sup> estaba atascada y no abría; éste, procedió de forma maliciosa y agresiva a patearla, causando daños a la propiedad. Luego, el señor Terrero procedió a amenazar a un compañero utilizando lenguaje obsceno, por éste último haber reportado el incidente al supervisor.

La Unión alegó que el despido del querellante no estuvo justificado. Indicó, que la Compañía no logró demostrar con prueba robusta y convincente la falta imputada al querellante.

---

<sup>2</sup> Exhibit 5 – de la Compañía.

<sup>3</sup> Se hace referencia al “rolling door”.

<sup>4</sup> Se hace referencia al “control booth”.

Luego del análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo, el Reglamento Disciplinario y las contenciones de las partes, consideramos que a la Compañía le asiste la razón. Veamos.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Por lo que, en el caso de autos, la Compañía es quien tiene el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. Inclusive, cuando la medida disciplinaria impuesta es el despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que el juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados.

En el caso de autos, fue esencial la credibilidad otorgada a los testimonios ofrecidos durante la vista. Particularmente, consideramos que la declaración del querellante fue la más importante para la resolución del presente caso. En lo pertinente, éste expresó que la puerta corrediza que protege el equipo estaba reportada como dañada, y que tenía un truco para poder abrirla; por lo que, procedió a darle dos

patadas para abrirla. Incluso, el querellante redactó un reporte<sup>5</sup> del incidente, donde en síntesis apretada sostuvo que tratando de abrir la puerta corrediza la levantó fuertemente, sacándola de sitio. Luego, trató de arreglarla y llevarla nuevamente a su sitio utilizando sus manos; y al no poder, procedió a darle en dos ocasiones con el talón.

También testificó el señor Enrique Maestre, Supervisor de Seguridad Interna; quien declaró sobre la investigación que realizó a raíz de lo sucedido el día de los hechos. En lo pertinente indicó, que logró entrevistar a varios de los presentes; y que encontró la consola (puerta corrediza) doblada y los goznes se encontraban en el piso. Por lo que procedió a tomar fotos de los daños, y a documentar sus hallazgos en un informe<sup>6</sup>.

Luego de haber analizado la evidencia testifical y documental presentada, consideramos que la admisión por parte del querellante fue suficiente para determinar la comisión de unos hechos que produjeron daños a la propiedad. Cabe la posibilidad de que el querellante se haya sentido frustrado al no poder abrir la puerta corrediza; sin embargo, entendemos que no existe justificación para haberla pateado, cuando existen otras alternativas como el haber llamado al centro de mando para que resolvieran la situación. Ciertamente, el empleado tuvo la intención de patear la puerta corrediza; y al así hacerlo, le causo daños a la propiedad de la Compañía.

---

<sup>5</sup> Exhibit 6 – de la Compañía.

<sup>6</sup> Exhibit 3 – de la Compañía.

A tono con lo antes mencionado, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que “si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”. 31 L. P. R. A. §3471. En el caso de autos, las partes negociaron el Reglamento Disciplinario con el propósito de que el mismo aplicara a todos los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo. Por consiguiente, la decisión tomada por parte de la Compañía de imponerle al querellante la acción disciplinaria correspondiente al despido, corresponde a la penalidad acordada por las partes en caso de que un empleado incurriera en daños a la propiedad.

Por tal razón, concluimos que la Compañía probó que actuó conforme al Artículo 13, Sección 3, supra, según lo dispone el Convenio Colectivo al imponerle al querellante el despido en primera ofensa.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

Determinamos que el despido del señor Francisco Terrero estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2009.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

drc

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 31 de marzo de 2009 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR ÁNGEL M VÁZQUEZ  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO ALCIDES A REYES-GILESTRA  
METRO OFFICE PARK  
LOTE 18 SUITE 304  
GUAYNABO PR 00968

SRA ILIA IGLESIAS  
REPRESENTANTE  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24, CARR 21  
GUAYNABO PR 00966

LCDA IRIS IHERNÁNDEZ  
DIRECTORA DE PERSONAL  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24, CARR 21  
GUAYNABO PR 00966

---

**DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**