

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

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

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-09-2711**

**SOBRE: Despido**

**ÁRBITRO:**  
**BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

En el caso de autos fue necesario realizar varias audiencias; las mismas se realizaron en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 15 de marzo de 2012; fecha otorgada al Patrono luego de solicitar varias prórrogas para someter su correspondiente Memorando de Derecho.<sup>1</sup>

Por **Alternate Concepts**, comparecieron el Lcdo. Alcides Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz; la Lcda. Wanda Guzmán, Observadora; la Sra. Iris Hernández, Gerente de Recursos Humanos; el Sr. Alexander Lugo, testigo; el Sr. José Cruz, testigo y el Sr. Iván Torres, testigo.

---

<sup>1</sup> Nunca recibimos el Memorando de Derecho del Patrono.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico**, comparecieron el Lcdo. José Franco, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Israel Vázquez, querellante; y el Sr. Brian de Requesens, testigo.

A las partes de referencia, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

### **PROYECTO DE SUMISIÓN**

Que el Honorable Árbitro determine, si el despido sumario del querellante Israel Vázquez Rosario estuvo o no justificado; de determinar que no lo estuvo provea el remedio adecuado.

### **ESTIPULACIÓN DE DOCUMENTOS**

- 1- **Exhibit Núm. 1 conjunto** - Convenio Colectivo vigente desde el 15 de diciembre de 2004 hasta el 15 de diciembre de 2014.
- 2- **Exhibit Núm. 2 conjunto** - Tren Urbano "Operating Rule Book".
- 3- **Exhibit Núm. 3 conjunto** - General Manager's Safety Alert Memo
- 4- **Exhibit Núm. 4 conjunto** - Communication Control Panel
- 5- **Exhibit Núm. 5 conjunto** - Miscellaneous Report- 5/8/09
- 6- **Exhibit Núm. 6 conjunto** - Termination Letter 5/21/09
- 7- **Exhibit Núm. 7 conjunto** - Reporte de entrevista a querellante

### **Exhibits de la Compañía:**

- 1- Exhibit Núm 1- Special Order-09-06
- 2- Exhibit Núm. 2 - Special Order-09-12
- 3- Exhibit Núm. 3 - Grabación Llamada- 5/08/09

- 4- Exhibit Núm. 4 - Fotografía de Monitor
- 5- Exhibit Núm 5 - Declaración Escrita a Mano, Ramón Seguinot A
- 6- Exhibit Núm. 6 - Declaración Escrita a Mano de Iván Torres B
- 7- Exhibit Núm. 7 - E mail print out - May 8, 2009 from Ana Colón

**Exhibits del Querellante:**

- 1- Exhibit. Núm. 1- Carta con fecha de 2 de Julio de 2002
- 2- Exhibit Núm. 2 - Certificado de Reconocimiento
- 3- Exhibit Núm. 3 - Inter Office Memorandum 8/1/06
- 4- Exhibit Núm. 4 - Recorte de periódico San Juan Star "The Essential Employees Appointment"
- 5- Exhibit Núm. 5 - Recorte artículo del Vocero
- 6- Exhibit Núm. 6 - Letter July 8, 2002
- 7- Exhibit Núm. 7 - Transportation Safely Institute
- 8- Exhibit Núm. 8 - Miscellanous Report 8/12/08
- 9- Exhibit Núm. 9 - Miscellanous Report 05/08/09
- 10- Exhibit Núm. 10 - Resolución Por Desempleo

**CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO**

**ARTICLE 5**

**MANAGEMENT RIGHTS**

"The Union recognizes that the Company has the exclusive right to set its policies; to manage its business in the light of experience, good business judgment and changing conditions;

to determine the number of employees needed at any time; to determine the qualifications of and to select all of its employees; to subcontract unit work as mandated by Article 4 of this Agreement; to make reasonable rules and regulations governing the operations of its business and the conduct of its employees; to enforce discipline for violations of rules and other misconduct; to suspend or discharge its employees for just cause and to direct and control its businesses and all other operations All of the foregoing rights shall be exercised subject to the provisions of the Agreement. The Company also has the right to provide for the health, safety and protection of its employees and clients; and they can control, hire, contract, transfer, and discipline its employees, except as specifically limited by or in other form stipulated by this agreement. It is understood and agreed that the foregoing statements of rights of the company shall not be deemed to exclude other prerogatives not so enumerated and that are necessary for the normal operation of the Company's business."

### RELACIÓN DE HECHOS

- 1- El Sr. Israel Vázquez, querellante, se desempeñó como Operador de Tren en Alternate Concepts desde los inicios del Tren Urbano.
- 2- El querellante, antes de empezar a trabajar en el tren urbano contaba con una experiencia de trabajo de catorce (14) años como Operador de Tren para la Massachusetts Bay Transportation Authority en la ciudad de Boston, Massachusetts.
- 3- El empleado Vázquez fue de los primeros Operadores de Tren en realizar los viajes de prueba del Tren Urbano; contaba con mayor antigüedad por lo que estaba clasificado T-1.

- 4- El desempeño del empleado Israel Vázquez como Operador del Tren Urbano fue siempre excelente y nunca tuvo problemas de disciplina en el tiempo que estuvo trabajando para el Patrono.
- 5- El 8 de marzo de 2009, el señor Vázquez al finalizar su turno reportó por su teléfono celular que el panel MTU del Tren Urbano estaba estillado.
- 6- Luego, de reportarse este incidente el Patrono procedió a realizar una investigación y entrevistó al querellante el 11 de mayo d 2009. Durante esa entrevista el querellante declaró que no tuvo nada que ver con la rotura del MTU.
- 7- Ninguna persona vio que el querellante rompió el MTV. Tampoco, hay evidencia visual de que el empleados rompió el MTV.
- 8- El 21 de mayo de 2009, mediante un "Termination Notice" el querellante fue despedido por alegadamente haber incurrido en las siguientes violaciones:
  - Collective Bargaining Agreement, Article 13, Section A.5 Tampering with destruction of Company Property.
  - Collective Bargaining Agreement, Article 13, Section A.26 Provide False or misleading information in reports and statements required by Company Policy and Company regulations and investigations.
  - Collective Bargaining agreement, Article 13, Section 13, Section B; other offenses.
  - Operating Rule Book, Rule 4.1.6: Abusing, destroying, damaging, stealing or defacing property, tools or TU equipment.
  - Operating Rule Book; Rule 4.1.6: Radios are to be used to report anything that will affect the operation of service such as defective equipment, accidents, fire, illegal acts

requiring police, blockage of line or any condition that is dangerous.

- General Manager Safety Alert Memo 01-08 ACI will not tolerate the use of any electronic or non electronic device or equipment during your tour of duty that will draw your attention away from your primary duty while employed at ACI.
- Especial Order # 09-06 Radio Communications: all communications related to ROW operations shall be performed through the radio (with exception of emergencies).

9- El 12 de junio de 2009, la querrela fue radicada por la Unión en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

### OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. El Patrono alegó que el despido del querellante estuvo justificado por incurrir en la violación de las Reglas de conducta Sec. A.5; A. 26, y Sección del Artículo 13 del Convenio Colectivo; la violación a las Reglas 1.6.10; Regla 4.1.6, violación al Memo 01-08 sobre seguridad y la Orden Especial 09-06 de las comunicaciones en la radio. Que luego de realizada la investigación se llegó a la conclusión el querellante no cumplió con las reglas de seguridad y fue el responsable de romper el MTU.

También, alegó que tuvo que reemplazar el MTU a un costo de \$13, 450.00.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido del querellante fue injustificado debido a que no incurrió en las faltas que se le imputan. Alega, que el Patrono

no pudo probar que el querellante incurrió en daños a la propiedad y haber puesto en peligro las personas que transportaba en el tren.

Analizadas las posiciones de ambas partes, tenemos que decir sobre el particular que es regla reconocida en el ámbito laboral, y máxime para casos disciplinarios como el despido, que el peso de la prueba, recae sobre el patrono.<sup>2</sup> Esto es, todo despido es injustificado hasta tanto el patrono demuestre justa causa para su acción. Una vez el patrono levanta la defensa afirmativa que ha mediado justa causa para el despido, le corresponde probar que el mismo estuvo justificado.<sup>3</sup> El “quantum” de prueba requerido para sostener tal acción o medida disciplinaria puede variar de árbitro a árbitro, desde “preponderancia de prueba”, “evidencia clara y convincente”, a “más allá de duda razonable”. Al respecto muchos árbitros, ordinariamente, aplican la “preponderancia de prueba” a casos ordinarios de disciplina y despido. Mientras, en aquellos casos que envuelvan una conducta criminal o la moral del empleado esté en entredicho, muchos árbitros aplican un grado de prueba más estricto. Al respecto, el árbitro Karl Smith en Kroger Co., 25 LA 906, 908 (1955), expresó lo siguiente:

“ [I]t seems reasonable and proper to hold that alleged misconduct of a kind which carries the stigma of general social disapproval as well as disapproval under accepted canons of plant discipline should be clearly and convincingly established by the evidence. Reasonable doubts raised by the proofs should be resolved in favor of the accused. This may mean that the employer will at times be required, for want of sufficient proof, to withhold or rescind

---

<sup>2</sup> J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric, 119 D. P. R. 62 (1987); Hilton Int'l Co. V. Local 610; 119 L. R. R. M. 2011 (1985); Allis Chalmers M.F.G Co., 29 L. A. 356 (1957).

<sup>3</sup> Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D. P. R. 364 (2001), págs. 378-79.

disciplinary action which in fact is fully deserved, but this kind of result is inherent in any civilized system of justice.<sup>4</sup>

De igual manera, el árbitro Benjamín Aarón en Armour-Dial, 76 LA 96, 99 (1980), manifestó lo siguiente:

“I agree with the Union that a discharge for theft has such catastrophic economic and social consequences to the accused that it should not be sustained unless supported by the overwhelming weight of evidence. Proof beyond any reasonable doubt, even in cases of this type, may sometimes be too strict a standards to impose on an employer; but the accused must always be given the benefit of substantial doubts.<sup>5</sup>”

El grado de prueba a presentar por la Compañía tiene que ser, una videncia clara y convincente o más allá de duda razonable. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso de Secretario del Trabajo v. I. T. T., 108 D. P. R. 547, señaló lo siguiente:

“Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que comparte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías,

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitrations Works, 6th Edit. 2003, BNA, págs. 950-51.

<sup>5</sup> Idem.

su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.”

Dicha expresión recoge en gran medida el peso de la prueba que debe presentar un patrono que debate que despidió justificadamente a un trabajador. Nuestro más alto foro indica que “grave” ha de ser la falta, pero “cristalina” debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

El Patrono basó su prueba, principalmente, en los testimonios de los empleados Alexander Lugo, José Cruz, Ramón Seguinot conductores del tren que en ningún momento testificaron ver al querellante romper la pantalla del MTU.

Entendemos, que el Patrono carece de prueba que vincule al Querellante con el daño ocasionado a la pantalla del MTU. El Patrono no cumplió con el grado de peso de la prueba de evidencia clara y convincente o más allá de duda razonable, que demuestre la justa causa de despido del Querellante.

De conformidad con lo anteriormente expuesto emitimos el siguiente:

### LAUDO

El despido no estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de abril de 2012.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 23 de abril de 2012 y se remite copia

por correo en esta misma fecha a:

LCDO ALCIDES REYES-GILESTRA  
PO BOX 195036  
SAN JUAN PR 00919-0536

SRA IRIS HERNÁNDEZ  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
O & A BUILDING 24 CARR. 21  
GUAYNABO PR 00966

SR JOSÉ R. FRANCO  
REPRESENTANTE LABORAL INDEPENDIENTE  
PO BOX 1436  
CAGUAS PR 00726-1436

SR ÁNGEL VÁZQUEZ  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMA OFICINA III**