

Estado libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310/ fax 756-1115

FIRST TRANSIT  
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO - LOCAL 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 11-1475

SOBRE : DESPIDO RAFAEL  
CASTRO RIVERA

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 29 de febrero de 2016. El mismo quedó sometido el 20 de abril de 2016, fecha en que venció el término para someter alegato.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía": El Lcdo. Yldefonso López, portavoz y asesor legal; el Sr. Julio Badía, representante de la Compañía y testigo; y los Sres. Efraín Bayrón y Melvin Rivera, ambos testigos. Por la "Unión": El Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal y el Sr. Rafael Castro, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### PROYECTO DE LA AUTORIDAD

Determinar si el despido del querellante, Rafael Castro, estuvo o no justificado, a tenor con los las disposiciones del Convenio Colectivo y la prueba desfilada en la vista. De no estarlo que provea el remedio adecuado.

### PROYECTO DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante debe ser desistido por incumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo. De determinarlo en la negativa que el Árbitro entonces determine si el despido estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que ordene su reinstalación más el pago de los salarios y beneficios perdidos.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.  
De determinar que no se justifica el despido el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) 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

#### ARTÍCULO XIII ACCIONES DISCIPLINARIAS

##### Sección 1- Acciones Sumarias

La Compañía podrá inmediatamente suspender o despedir a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones esté incurso en la apropiación o destrucción de propiedad de la Compañía; trabaje en estado de embriaguez; venta, uso o posesión de drogas narcóticas en el trabajo; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo, supervisores, clientes o cualquier empleado de la Compañía; cometa insubordinación; cometa negligencia crasa resultante en grave daño a la propiedad de la Compañía o daño físico a la persona de compañeros, clientes o cualquier empleado de la Compañía; o cometa un delito grave por el cual sea convicto.

##### Sección 2- Notificación

Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación serán notificadas por escrito al empleado, con copia al delegado y a la Unión y se hará constar los hechos que den base a tal acción, fecha y lugar donde ocurrieron.

##### Sección 3- Cartas de Amonestación

Cualquier otra conducta que pueda dar base a una acción disciplinaria, fuera de las expresadas en la Sección 1 de este Artículo, será base para cartas de amonestación y se le advertirá al empleado que de reincidir en igual conducta podrá tomarse acción disciplinaria contra él.

##### Sección 4- Agotamiento de Procedimientos

La Compañía no despedirá a empleados, excluyendo los casos en la sección 1, hasta tanto se agoten los remedios establecidos por el convenio.

##### Sección 5- Procedimientos

Todo empleado tendrá derecho a carearse con evidencia en su contra y presentar sus defensas en cualquier caso de acción disciplinarias.

Sección 6- Caducidad

Ninguna carta de amonestación o acción disciplinaria podrá usarse contra ningún empleado transcurrido un (1) año de ocurridos los hechos que den base a ella con excepción a las acciones disciplinarias que tengan que ver con seguridad, cuyo término de caducidad será de tres (3) años.

Sección 7- Disposición General

La Compañía podrá establecer y poner en vigor reglas y reglamentos razonables de disciplina y para la operación del negocio, siempre y cuando éstas no contravengan las disposiciones específicas de este convenio. Los empleados firmarán como recibido las reglas y reglamentos antes mencionados. La Unión, por sí y en representación de sus miembros, se reserva el derecho de cuestionar dentro del proceso de quejas y agravios dispuesto por este convenio la razonabilidad de las reglas y reglamentos adoptados por la gerencia.

ARTÍCULO XXXXDERECHOS GERENCIALES

La Unión reconoce que la Compañía tiene derecho exclusivo de dirigir y controlar sus negocios y toda otra operación relacionada; proveer para la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes; contratar, dirigir, controlar, supervisar, transferir y disciplinar sus empleados, excepto donde esté específicamente limitado o de otra forma estipulado por los términos de este convenio colectivo.

**IV. HECHOS**

1. El Sr. Rafael Castro, aquí querellante trabajó de conductor para "First Transit" hasta la fecha de su despido.
2. El 29 de julio de 2010, mientras conducía un autobús de la Compañía estuvo envuelto en un accidente de tránsito.

3. La Compañía al realizar una investigación le informó al Querellante mediante memorando, el cual reproducimos; según fuera redactado, lo siguiente:

A: Sr. Rafael Castro Rivera  
Conductor

De: Julio C. Badía  
Gerente General

Fecha: 10 de septiembre de 2010

Asunto: TERMINACIÓN DE EMPLEO

---

El pasado 29 de julio de 2010 usted estuvo envuelto en un accidente de tránsito debido al no tomar las medidas necesarias mientras llevaba a cabo un viraje hacia la derecha.

Además de lo anterior, usted hizo caso omiso a las instrucciones específicas de su supervisor y lo insultó, utilizando lenguaje soez. Todo lo anterior constituye un claro acto de insubordinación.

Además de lo anterior, se desprende de nuestra investigación que usted mintió al llenar la Solicitud de Empleo, al omitir información con respecto a su trabajo en la Autoridad Metropolitana de Autobuses. Dicha información me la confirmó usted en reunión que sostuviéramos en días pasados a raíz de este incidente.

Como es de su conocimiento, la propia solicitud de empleo que usted completó a mano contiene una disposición en la que indica que, de usted mentir en la misma u omitir información, podrá ser despedido de su empleo inmediatamente.

En vista de todo lo anterior, le informo que su conducta no nos deja otra alternativa que separarlo permanentemente de la posición de Conductor de actualmente ocupa en nuestra Compañía. Junto con esta carta le acompañamos un Cheque correspondiente a los días pendientes de pago, y vacaciones acumuladas no disfrutadas.

Cc; Carlos Arrocho - Delegado Unión Tronquistas de PR  
Rafael Rosario- Representante Unión Tronquistas de PR

4. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía radicó el presente caso ante este Foro.

## V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó que el despido del Querellante estuvo justificado. Sostuvo que el Querellante no tomó las medidas necesarias al realizar un viraje con el autobús que conducía; produciendo un accidente de tránsito. Que no siguió las instrucciones de su supervisor y lo insultó, utilizando lenguaje soez. Además, de mentir al llenar la solicitud de empleo.

La Unión, por su parte, arguyó que el despido del Querellante no se justifica a la luz de la prueba presentada. Por lo cual, reclama la reposición del Querellante en su puesto y todos los salarios y beneficios perdidos.

De entrada, es preciso señalar que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Por lo tanto, luego de analizada y aquilatada la prueba, concluimos que el Patrono no sostuvo el peso de la prueba en cuanto a las alegaciones relacionadas al accidente de tránsito o el hacer caso omiso a las instrucciones del supervisor y proferirle palabras soez. No obstante, la prueba sí es suficiente para justificar el despido por haber mentado en la solicitud de empleo.

De la prueba presentada surge que el Querellante omitió su empleo en la Autoridad Metropolitana de Autobuses; aun cuando la solicitud claramente establece que se deberán listar los trabajos que ha tenido el solicitante en los últimos 10 años. Del mismo modo, en dicha solicitud claramente y libre de ambigüedad alguna existe una

advertencia clara e inequívoca que el suministrar información falsa en la misma, puede resultar en la terminación de empleo.

Por lo tanto, tenemos que concluir que el Querellante a sabiendas eligió omitir el empleo en la Autoridad Metropolitana de Autobuses; trabajo donde conducía autobuses similares a los del Patrono; porque no le favorecería en su evaluación para el puesto de conductor solicitado.

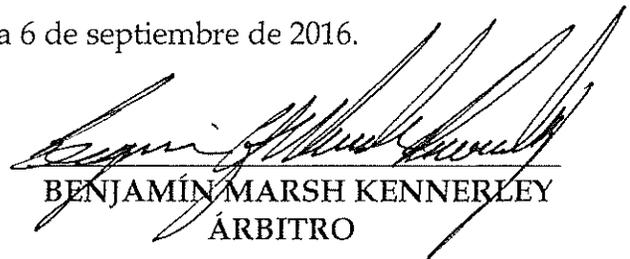
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

#### VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de septiembre de 2016.



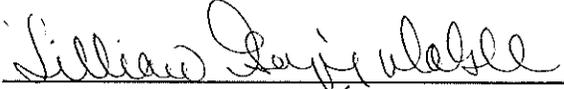
BENJAMÍN MARSH KENNERLEY  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 6 de septiembre de 2016 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JULIO BADIA-GERENTE  
FIRST TRANSIT  
PO BOX 195576  
SAN JUAN PR 00919-5576

LCDO YLDEFONSO LÓPEZ MORALES  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ FIRST TRANSIT  
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA  
250 MUÑOZ RIVERA AVENUE SUITE 800  
SAN JUAN PR 00918-1813

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III