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

TRAILER BRIDGE **(Compañía o Patrono)** **Y** **FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES** **(Unión)**	**LAUDO DE ARBITRAJE** **CASO NÚM: A-19-2093** **SOBRE: SUSPENSIÓN NYDIA HERNÁNDEZ** **CASO NÚM: A-21-1134** **SOBRE: DESPIDO NYDIA HERÁNDEZ** **ÁRBITRO:** **BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de los casos de autos se efectuaron el 3 de septiembre de 2025, 24 octubre de 2025, 21 de enero de 2026 y el 20 de febrero de 2026 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El mismo quedó sometido para su correspondiente análisis y adjudicación el 29 de abril de 2025.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el Patrono:** El Lcdo. Miguel Simonet, portavoz y asesor legal; el Sr. Jacob Wegrzyn, representante del patrono y testigo, la Sra. Aimee Tauleé; testigo, la Sra. Amybeth Rodríguez, testigo; Sra. Wilda Cruz, testigo y el Sr. Jaime Torres, testigo. **Por la Unión:** El Lcdo. Edwin Rivera, portavoz y asesor legal; el Sr. Edward Ufarry, presidente y la Sra. Nydia Hernández, querellante.

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 SUMISIÓN DEL PATRONO

A-19-2093

Que el Honorable Árbitro determine si la Unión puede ir en contra de sus propios actos, toda vez que se aceptó la conducta de la Sra. Nydia Hernández, pero sólo se cuestionó el número de días de la suspensión el 7 de mayo de 2019.

A-21-1134

Que el Honorable Árbitro si el despido de la querellante, Sra. Nydia Hernández estuvo justificado no conforme a derecho y de ser justificado que se desestime la querella. De no ser justificada que se determine la mesada conforme a la Ley 80 del 30 de mayo de 1996, según enmendada.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

A-19-2093

Determinar si la medida impuesta a la querellante estuvo justificada. De resolver en la negativa proveer su revocación con los salarios y haberes dejados de recibir y honorarios de abogado.

A-21-1134

Determinar si el despido de la querellante estuvo justificado. De resolver en la negativa proveer el pago de la mesada o la reinstalación con salarios y haberes dejados de recibir y honorarios de abogado.

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[1], determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

A-19-2093

> Que el Honorable Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba si la suspensión de empleo y sueldo estuvo o no justificada De determinar que no la estuvo se emitirá el remedio adecuado.

A-21-1134

> Que el Honorable Árbitro resuelva conforme, al Convenio Colectivo y la prueba si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo se emitirá el remedio adecuado.

II. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO 6 - HORAS DE TRABAJO

> **Sección A:** Ocha (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana, serán las horas regulares de trabajo de los empleados cubiertos por este acuerdo. Las horas trabajadas en exceso de 8 horas al día y de 40 horas a la semana, se considerarán como horas extras de trabajo para todos los empleados. El exceso de 8 horas se pagará a tiempo y medio del tipo regular de salario y el exceso de 40 horas se pagará a tiempo y medio del tipo de salario que

[1] **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) asunto (s) 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.

se establezca en este Convenio y de acuerdo con las leyes en vigor la hora de comida, si se trabajara, se pagará a tiempo doble de tipo de salario correspondiente al turno. La Compañía conviene el utilizar personal de la Unión en todas las operaciones cubiertas por este contrato en Puerto Rico.

Sección B: Cuando haya necesidad de aumentar el número de empleados dentro de alguna clasificación de trabajo de acuerdo con las clasificaciones establecidas en el Artículo de Salarios de este Convenio, después de haber empezado a trabajar dicha clasificación la Compañía acreditara al personal extra que se emplee la misma hará en que dicha clasificación inicie el trabajo; figurando en la nómina las horas físicamente trabajadas.

Sección C: La semana de trabajo de los empleados será de lunes a las 7:00a.m. al próximo lunes a las 6:59 a.m.

Sección D: Las horas regulares de operación es de 6:50 am a 3:50 pm, con un período de alimentos según requerido por ley. El horario de trabajo seria establecido por la Compañía, de acuerdo con las necesidades operacionales.

ARTÍCULO 12- CONDICIONES DE TRABAJO

A...
L. Toda medida disciplinaria caducará transcurrido doce (12) meses o más, desde la fecha en que fue impuestas y no se tomará en cuenta para futuras medidas siempre y cuando el empleado no haya incurrido en alguna otra conducta incorrecta dentro de dicho periodo.

ARTÍCULO 14 - QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

A. En caso de algún incidente, disputa, controversia, reclamación con respecto a la interpretación de este

Convenio, la unión o la compañía, a través de sus representantes autorizados, someterán inmediatamente el asunto en controversia a un representante autorizado de la Compañía o de la Unión. En caso de que el asunto no sea resuelto satisfactoriamente dentro de las siete (7) días laborables (sábados, domingos y días feriados excluidos) después de haberse sometido a la Compañía por la Unión o viceversa, el mismo deberá ser sometido a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de un término de siete (7) laborables. La decisión será emitida par un árbitro, según sometido en la sumisión o proyecto de sumisión de las partes en cada caso. Dicha decisión deber ser conforme a derecho y será final y obligatoria a todas las partes y personas concernidas.

B. En caso de que varias disputas o controversias se encuentren pendientes al mismo tiempo, se les dará prioridad a las disputas o controversias que envuelvan despidos, suspensión u otra acción disciplinaria.

C. Si un empleado fuera despedido o suspendido como medida disciplinaria por la Compañía y dicha suspensión sea encontrada justificada par un árbitro, la decisión será aceptada por ambas partes. Pero de encontrarse injustificada, el árbitro tendrá autoridad para diseñar el remedio que estime apropiado, incluyendo la reinstalación y/ o paga atrasada.

ARTÍCULO 18 - PRERROGATIVAS GERENCIALES

SECCIÓN 1: Excepto según expresamente limitado par este Convenio Colectivo, "LA COMPAÑÍA"

retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

A. Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de "LA COMPAÑÍA"., incluyendo métodos y procedimientos, la manera en que cualquier trabajo ha de realizar, el equipo y el número de empleados "standards" para establecer y mantener la calidad de los servicios de "LA COMPAÑÍA" y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas diarias de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa.

B. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.

C. Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por causa justificada.

D. Determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados.

E. Determinar la naturaleza de las funciones y requisitos de cada una de las posiciones de trabajo de "LA COMPAÑÍA".

F. Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo entre otros: Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia al Trabajo, Reglamentos de Detección de Sustancias Controladas, Sistemas de Cámaras de Video, Reglamentos sobre Registro de Bultos y/o Vehículos que entren a la propiedad de la Compañía, etc., y aquellos (as) que de tiempo en tiempo "LA COMPAÑÍA" estime necesarios(as) con el propósito de mantener el orden, la disciplina, la asistencia al trabajo, la seguridad de las empleados

y del equipo y maquinaria, y de la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones.

G. Son prerrogativa de la Compañía la forma de llevar a cabo los trabajos, la fijación de normas y la formulación de reglas razonables de trabajo, pero si se diera el caso que la Compañía ponga en vigor una regla que a su juicio no esté en controversia con este Convenio, pero resultare, sin embargo, ¡que la Unión considere en controversia con los términos del Convenio, dicha regla será discutida entre las partes a los fines de corregir posibles deficiencias o discrimen de la misma, antes de aplicarla.

SECCIÓN 2: Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por "LA COMPAÑÍA". El listado de derechos específicos en este artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restricta, o a modo de renuncia de cualquier otro derecho de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por "LA COMPAÑÍA" en el pasado.

SECCIÓN 3: "LA COMPAÑÍA" no utilizará sus prerrogativas gerenciales con el propósito de discriminar en contra de la Unión y/ o sus miembros, por un móvil prohibido por ley, ni para llevar a cabo un acto que constituya una violación a lo provisto en este Convenio, ni de forma arbitraria o caprichosa.

III. HECHOS

1. El 25 de abril de 2018, el Patrono emitió un memorando estableciendo las normas de conducta aplicables a sus empleados.[2]

2. El 14 de agosto de 2018, la Querellante fue amonestada verbalmente por un alegado desempeño deficiente de tareas relacionadas con carga internacional.[3]

3. El 1 de octubre de 2018, la Querellante recibió una amonestación escrita por alegadas violaciones múltiples a las normas de la Compañía.[4]

4. El 7 de mayo de 2019, la Querellante fue suspendida de empleo por días 10 a raíz de un alegado incidente en el comedor con otro empleado.[5]

5. La Unión al no estar de acuerdo con la acción disciplinaria impuesta por la Compañía radicó una querella ante este foro el 29 de mayo de 2019.[6]

6. El 30 de octubre de 2019, la Querellante amonestada por escrito, por abandonar el área de trabajo sin autorización de un supervisor, el 25 de octubre de 2019.[7]

7. El 31 de marzo de 2020, se le señalo mediante correo electrónico a la Querellante el uso excesivo del celular y unas deficiencias en sus labores.[8]

---

[2] *Exhibit 2 del Patrono (A-21-1134).*
[3] *Exhibit 4 del Patrono (A-21-1134).*
[4] *Exhibit 2 Conjunto (A-21-1134).*
[5] *Exhibit 5 Conjunto (A-19-2093 y A-21-1134).*
[6] *Expediente caso A-19-2093 (Hoja Solicitud de Designación o Selección Árbitro).*
[7] *Exhibit 3 Conjunto (A-21-1134).*
[8] *Exhibit 5 Patrono (A-21-1134).*

8. El 20 de mayo de 2020, la Compañía determino despedir a la Querellante alegando reiteradas violaciones de las normas de la Compañía.[9]

9. La Unión radicó una querella impugnando el despido de la Querellante ante este foro el 3 de agosto de 2020.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión, arguyo que la suspensión y el despido de la Querellante no se justifican; por entender que el Patrono en este caso no presentó prueba robusta y convincente para la imposición de las medidas disciplinarias. Asimismo, planteo que entre la suspensión de empleo y sueldo; y el despido transcurrió más de un año. Por tanto, al momento de imponer el despido, la suspensión de empleo y sueldo se encontraba prescrita, lo que implicaría una modificación de la medida disciplinaria más severa, entiéndase, el despido.

De entrada, tenemos que afirmar que el planteamiento levantado por el representante legal de la Unión que existía más de un año entre la suspensión y el despido, por lo que, este último debía ser modificado por una acción menos severa conforme; según dispuesto en el Artículo 12, sección D, supra, no procede. Tenemos que decir que de la prueba surge que la Querellante se le imputaron varias violaciones de las normas de la Compañía, entre la suspensión de empleo y sueldo; y su eventual despido.

---

[9] *Exhibit 4 Conjunto (A-21-34).*

La Compañía sostuvo que la suspensión y eventual despido de la Querellante fueron justificados, a la luz de un patrón reiterado de incumplimiento de las normas de la empresa. Que dicho patrón fue evidenciado por la constante violación de las normas sobre el uso excesivo de celulares y equipos electrónicos; un desempeño laboral deficiente, tardanzas reiteradas y un abierto menosprecio a la autoridad.

El Patrono con el propósito de justificar la suspensión de la Querellante presento prueba documental y el testimonio del Sr. Jaime Torres, empleado del área de mecánica; y quien a la fecha de los hechos era delegado de Unión. Mediante su testimonio explicó que el 6 de mayo de 2019 se personó a las oficinas de la compañía para tomar su periodo de almuerzo en el área común designada para ello, la cual incluía una cocina y un televisor.

Relató que, mientras se encontraba en dicha área calentando su comida, la Querellante estaba presente utilizando su celular. Que él encendió el televisor para ver las noticias y salió momentáneamente a realizar una gestión mientras su comida se calentaba. Que, al regresar, se percató que el televisor había sido apagado. Al preguntar sobre lo sucedido, la Querellante le indicó que ella había llegado primero al área y que ella no estaba viendo televisión. Indicó que volvió a prender el televisor y que la Querellante se levantó y lo apago nuevamente. Declarando que esto ocurrió en tres ocasiones y que él le manifestó a la Querellante que era una falta de respeto y que no lo

volviera a hacer; volviendo a encender el televisor. Que al encender el televisor la Querellante lo mando al carajo, se levantó y fue.

Testifico que en esos momentos el supervisor Ramón Rivas escuchó lo sucedido; que posterior el supervisor, el Sr. Edgar Peréz se reunió con él para discutir lo sucedido. Indico que decidió informar lo sucedido con la Querellante a su supervisor por su rol como delegado de la Unión y porque tenía conocimiento de otras situaciones o incidentes previos en el ambiente laboral relacionados a la Querellante.

La Unión, con el propósito de refutar el testimonio del señor Torres, presentó las declaraciones de la Querellante. No obstante, su testimonio resultó superficial y plagado de alegaciones, que al no estar respaldadas por prueba documental o testifical no sostuvieron su versión de los hechos.

La Querellante intento justificar su conducta alegando supuestos incidentes anteriores de hostigamiento por parte de Torres y otros compañeros. Sin embargo, tales alegaciones carecen de sustento, toda vez, que no fueron respaldada por evidencia alguna o surgen de procedimientos iniciados por la Querellante.

En cuanto al despido de la Querellante la Compañía presentó los testimonios de las Sras. Wildia Cruz, Amybeth Rodríguez, Aimee Tauleé y el Sr. Jacob Wegrzyn.[10]

---

[10] *Sobre el testimonio de la Sra. Aimee Tauleé, mediante estipulación entre las partes, se estableció que el mismo es sustancialmente similar a la de las Sra. Cruz.*

El primer testigo de Patrono la Sra. Wildia Cruz testifico que trabajó directamente con la Querellante desde el 2011, en un espacio de trabajo abierto donde los empleados se encontraban ubicados cerca una de la otra. Declaró que la Querellante generaba un ambiente de trabajo cargado, debido a que utilizaba de manera excesiva su teléfono celular para fines personales, incluyendo llamadas de larga duración y para ver películas o series en horas laborales. De igual manera, indicó que la Querellante utilizaba los equipos electrónicos de la Compañía para acceder a páginas y contenido no relacionado con sus funciones. Finalmente, declaro que la Querellante incumplida de manera reiterada las normas de la empresa relacionadas con el uso de celulares y equipos electrónicos, conducta que generaba incomodidad y malestar en el departamento.

La próxima testigo del Patrono, la Sra. Amybeth Rodríguez, declaro que trabajaba directamente con la Querellante en las operaciones del área de ventanilla. Testifico que la Querellante hacia uso excesivo de su celular durante horas laborables. En particular señalo que en varias ocasiones sosteniendo llamadas personales que duraban más de treinta minutos y en ocasiones utilizaba su teléfono para ver programas de televisión o interactuar con juegos.

La testigo manifiesto que dicho comportamiento incidía en las operaciones del área, toda vez que se requiere un alto grado de atención y precisión para evitar errores en los documentos y en el despacho de carga. Finalmente, relató un incidente en el cual la Querellante cometió un error con una carga internacional.

Al igual, que en la suspensión la Unión, con el propósito de impugnar lo declarado por los testigos del Patrono presentó las declaraciones de la Querellante. Sin embargo, dicho testimonio resultó superficial y compuesto principalmente de alegaciones que, al no estar respaldadas por evidencia documental ni testifical, no lograron sostener su versión de los hechos.

Previo a emitir una decisión en los casos de autos; es preciso indicar que la disciplina se define como una acción adversa que toma el Patrono contra el empleado producto de la conducta de este último. Que dicha acción disciplinaria tiene el propósito de enviarle un mensaje al empleado sobre su conducta y a su vez permitirle modificar la misma. Dado que el empleado debe tener la oportunidad de modificar la conducta objeto de la disciplina impuesta, el patrono debe observar los principios de la disciplina progresiva.

Este principio, en las relaciones obrero-patronales, se precisa como un sistema que atiende el comportamiento del empleado con sanciones que escalan en severidad a través de un periodo de tiempo con el propósito de corregir comportamiento no deseado en un trabajador. Por lo que, siguiendo los principios de disciplina progresivas las sanciones impuestas a un empleado con el propósito de que este corrija la conducta no deseada deben ir en aumento.

A tenor con esto las sanciones disciplinarias, en la gran mayoría de los casos, comienzan con una amonestación verbal, seguida de una escrita y de continuar la

conducta por la cual se está disciplinando al empleado se proceda a la suspensión de empleo y sueldo; y finalmente el despido. Ahora bien, los árbitros han establecido que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica como medida disciplinaria; tales como: robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos graves, como: tardanzas, dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso, el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los prestigiosos tratadistas Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:[11]

> It is said to be "axiomatic that the degree of penalty should be in keeping with the seriousness of the offense". In this regard, an arbitrator explained: Offenses of the general classes: (1) Those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warning, or attempts at corrective discipline; (2) Those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for second or third offence) but milder penalty aimed at correction.

Cabe señalar, que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa.

---

[11] *How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, Washington 2003, pag, 964. (citas omitidas)*

De igual manera, frecuentemente en la determinación de que constituye justa causa para el despido de un empleado; los árbitros recurrimos a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976 según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado. En especificó el Artículo 2 de la referida Ley dispone que se considera justa causa para el despido:

> (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
>
> (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, podre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
>
> (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
>
> (d) ...

Discutido el concepto de disciplina y la justa causa en los despidos estamos en posición de emitir una determinación en los casos ante nuestra consideración.

Surge de la prueba presentada que el 25 de abril de 2018, el Patrono emitió un memorando estableciendo las normas de conducta aplicables a sus empleados.[12] Que el 14 de agosto de 2018, la Querellante fue amonestada verbalmente por el desempeño de

---

[12] *Exhibit 2 del Patrono (A-21-1134).*

sus labores, el uso de internet y atendiendo asuntos personales.[13] Posterior a dicha amonestación verbal la Querellante recibió una amonestación escrita, el 1 de octubre de 2018, debido a deficiencias en la realización de su trabajo, uso excesivo del celular para llamadas personales, uso no autorizado del internet o "streaming devices" durante el horario de trabajo e incurriendo en tiempo extra sin autorización. Luego de estas dos acciones y a raíz de un incidente en área del comedor con el Sr. Torres; la Querellante fue suspendida de empleo y sueldo por diez días el 7 de mayo de 2019.

En octubre de 2019, la Querellante fue nuevamente amonestada por escrito, por abandonar el área de trabajo sin autorización de un supervisor.[14] Surge que luego de estas acciones disciplinarias, el 31 de marzo de 2020, se le señalo mediante correo electrónico a la Querellante el uso excesivo del celular y unas deficiencias en sus labores.[15] Finalmente el 20 de mayo de 2020, la Compañía determino despedir a la Querellante alegando reiteradas violaciones de las normas de la Compañía.[16]

Por lo tanto, de la prueba desfilada se desprende inequívocamente que, en al menos cuatro ocasiones distintas, la Querellante fue disciplinada por incurrir en violaciones a las normas de la empresa. Violaciones relacionadas al uso excesivo del celular y internet para asuntos personales.

---

[13] *Exhibit 4 del Patrono (A-21-1134).*
[14] *Exhibit 3 Conjunto (A-21-1134).*
[15] *Exhibit 5 Conjunto (A-21-1134).*
[16] *Exhibit 4 Conjunto (A-21-1134).*

En cuanto, al incidente entre la Querellante y el empleado Jaime Torres concluimos que la suspensión de empleo y sueldo de la empleada de diez días está justificada por la prueba presentada. Dicha determinación es alcanzada, toda vez que, el testimonio del señor Torres fue claro, conciso y nos merece entera credibilidad. Esto sumado, al historial de acciones disciplinarias de la Querellante nos lleva a reafirmarnos en nuestra determinación.

Posterior a la suspensión de la Querellante el 30 de octubre de 2019, está fue disciplinada por abandonar el área de trabajo en su vehículo sin autorización del supervisor.[17] En marzo de 2020, la Querellante se le volvió a señalar el uso excesivo del celular por parte de su supervisor. Luego de las anteriores situaciones con la Querellante el 15 de mayo de 2020, el supervisor de está la observo viendo videos en su celular y aun luego de llamarle la atención la empleada continúo observando el mismo. Tras este último incidente, el 20 de mayo de 2020, y a pesar de múltiples oportunidades el Patrono determino presidir de los servicios de la Querellante. Como ya hemos discutido las violaciones reiteradas de las normas, reglas o reglamentos razonables establecidos por la empresa para el buen funcionamiento de sus operaciones son suficientes para determinar que el despido fue justificado.

Debemos recordar que en el ámbito de las relaciones Obreropatronales el peso de la prueba en casos en casos disciplinarios le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a

---

[17] *Exhibit 3 conjunto (A-21-1134)*

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.

En casos de despido, si el Patrono alega entre sus defensas afirmativas, la existencia de justa causa para el despido tiene que probarlo mediante preponderancia de prueba de prueba- **Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364 (2001); Delgado Zayas v. Hospital Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643 (1994).**

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que el despido del Querellante se justifica a la luz de los hechos del caso de autos. La prueba testifical y documentan presentada es suficiente para establecer que la Querellante tenía un patrón violaciones reiteradas de las normas de la Compañía.

Por último, resulta evidente que el despido del Querellante no correspondía a razones arbitrarias o caprichosas. Por el contrario, respondió al legítimo interés del Patrono de velar por el cumplimiento de las normas y el buen funcionamiento de la empresa.

A tenor con todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

Determinamos conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada que la suspensión de empleo y sueldo de diez días y despido de la Querellante fueron justificados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 5 de noviembre de 2026.

BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 5 de noviembre de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JACOB WEGRZYN
VICEPRESIDENTE
TRAILER BRIDGE
jwegrzyn@trailerbridge.com

LCDO. MIGUEL SIMONET SIERRA
msimonet@msglawpr.com

SR. EDUARDO UFARRI
PRESIDENTE FEDERACIÓN
PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES
fptmiunion@gmail.com

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN
erclegal@yahoo.com

Alicia Quiñones Cabrera

ALICIA QUIÑONES CABRERA
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA