

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

ALTERNATE CONCEPTS, INC.  
(Patrono)

y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-1109

SOBRE: DESPIDO - ANDREW  
FERNÁNDEZ MARCCINI  
(VIOLACIÓN DE LAS NORMAS)

ÁRBITRA: LEIXA VÉLEZ RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 12 de febrero de 2014. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 14 de marzo del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por *Alternate Concepts, Inc.*, en adelante "el Patrono": el Lcdo. Ramón Rosario Cortés, asesor legal y portavoz; la Sra. Iliá Iglesias Torres, supervisora de Personal y Relaciones Laborales; la Sra. Ivelisse Hernández González, gerente de Recursos Humanos; el Sr. Luis Villares Sarmiento, gerente General; y los Sres. Carlos Lozada Quiñones, Roberto Bonilla, Edgardo Gutiérrez, José Vicente y Miguel Camacho, todos en calidad de testigos. Por la Unión

de Tronquistas de Puerto Rico, en lo sucesivo "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; y el Sr. Andrew Fernández Marccini, querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta Árbítro, por lo que éstas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

Determinar si el despido del Sr. Andrew Fernández se realizó con justa causa conforme a derecho.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo.

De determinar en la negativa que emita el remedio que estime adecuado, incluyendo la reinstalación y el pago de los beneficios y salarios dejados de percibir.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo, la Árbítro dispondrá el remedio que estime adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>

#### ARTÍCULO 5

##### DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de establecer sus políticas; manejar sus negocios de acuerdo a su experiencia, buen juicio sobre negocio y las condiciones fluctuantes; para determinar la cantidad de empleados necesarios en un momento dado; determinar la calificaciones de y seleccionar todos sus empleados; desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio y el comportamiento de sus empleados; suspender o despedir sus disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por causa justa; dirigir y controlar sus negocios y todas las operaciones relacionadas con la misma. Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este Convenio. La Compañía además tiene el deber velar por la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes y puede controlar, emplear, contratar, transferir y disciplinar a sus empleados salvo como expresamente se limita por o en otra manera estipulada en este Convenio. Las partes entienden y acuerdan que las antes mencionadas disposiciones de derecho de la Compañía no excluyen otras prerrogativas no enumeradas y que sean necesarias para el funcionamiento normal del negocio de la Compañía.

...

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro de mayo de 2008 hasta el 15 de diciembre de 2014.

## ARTÍCULO 13

## REGLAS Y REGULACIONES DISCIPLINARIAS

Sección A. Las siguientes reglas y regulaciones aplicarán a todo empleado cubierto por este Convenio mientras éste se desempeña en el trabajo.

	1 <sup>ra</sup> Ofensa	2 <sup>da</sup> Ofensa	3 <sup>ra</sup> Ofensa	4 <sup>ta</sup> Ofensa
...				
14. Alteración de la paz y tranquilidad de co-empleados o clientes de la Compañía a través de conducta ofensiva, amenazas, retos o provocaciones.	Amonestación escrita	Suspensión cinco (5) días	Despido	
...				
17. Abandonar el trabajo sin causa justificada.	Amonestación escrita	Suspensión cinco (5) días	Despido	
18. Divulgar información confidencial de la Compañía con el propósito de defraudar a la Compañía o colocar a ésta en desventaja con sus competidores o un tercero.	Suspensión cinco (5) días	Despido		
...				
21. Insubordinación	Amonestación escrita	Suspensión un (1) día	Suspensión cinco (5) días	Despido
22. Usar agresión verbal con un co-empleado, supervisor, cliente, usuario del Tren Urbano u otra persona de la Compañía.	Amonestación escrita	Suspensión un (1) día	Suspensión cinco (5) días	Despido
...				
26. Proveer información falsa o engañosa en informes o declaraciones requeridos por la política de la Compañía y sus investigaciones o reglamentos gubernamentales o sus investigaciones.	Despido			

## Sección B. Otras Ofensas

Otras ofensas o eventos no cubiertos en las reglas enumeradas en la Sección A de este Artículo serán manejadas por la Compañía con disciplina progresiva razonable. La naturaleza y el alcance de la acción

disciplinaria llevada a cabo por la Compañía serán proporcionales a la naturaleza de la ofensa.

#### Sección C. Notificación

Toda acción disciplinaria será notificada por escrito al empleado, con copias al Delegado, a la Unión y al expediente del empleado. La acción disciplinaria escrita establecerá los hechos que justifican dicha acción, incluyendo la fecha y el lugar.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Alternate Concepts, Inc. (ACI) es una entidad contratada por el Gobierno de Puerto Rico para administrar la operación del Tren Urbano.
2. El querellante, Andrew Fernández, trabajaba para la Compañía como operador en la Oficina de Operación y Control (OCC).
3. La Oficina de Operación y Control es un área sensitiva, pues allí se controla el tráfico de los trenes y la seguridad de las instalaciones.
4. El 20 de julio de 2012, las cámaras controladas por dicha oficina capturaron el momento en que una persona, con un cuchillo, puso en peligro la vida de varios pasajeros.
5. Este incidente requirió que la Policía de Puerto Rico se presentara al lugar para intervenir con ésta persona y ponerla bajo arresto.
6. El 22 de julio de 2012, el vídeo del incidente, ocurrido dos (2) días antes, fue grabado por el Oficial Padín, Agente de la Policía de Puerto Rico, en su teléfono móvil.

7. Posteriormente, dicho vídeo fue subido a la red cibernética.
8. Por razón del evento anterior, el Sr. Luis Villares realizó una investigación, puesto que la grabación (o re-grabación) de este vídeo no estaba permitida.
9. Los resultados de la investigación realizada por el Patrono arrojó que fue el Querellante la persona que permitió la antedicha grabación.
10. El 22 de julio de 2012, el Querellante, mediante comunicación telefónica, le ofreció al Sr. Carlos Rivera, ex-empleado de Alternate, ver el video del incidente ocurrido el 20 de julio en la estación de Centro Médico.
11. Posteriormente, el 16 de agosto de 2012, el Querellante protagonizó un incidente en la Oficina de Operación y Control en el que utilizó palabras soeces contra otros empleados y abandonó su área de trabajo sin autorización.
12. Finalmente, el 31 de agosto de 2012, el Patrono le entregó al Querellante una carta de terminación de empleo por "varias violaciones a la regulación del Patrono".

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido del Sr. Andrew Fernández Marccini estuvo justificado o no.

El Patrono sostuvo que el despido del Querellante estuvo justificado, ya que éste violó varias normas y regulaciones de la Compañía al permitir la grabación del vídeo por el Oficial Padín. Señaló además, que la actitud violenta y amenazante del

Querellante pone en riesgo la seguridad de sus compañeros y de los pasajeros del Tren Urbano.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido no estuvo justificado. Arguyó que el empleado no incurrió en la conducta que se le imputa.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical presentada por las partes durante la audiencia de arbitraje, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes, en su Artículo 5, supra, le reconoce al Patrono, entre otros, el derecho de administrar su negocio, promulgar las normas de conducta que estime apropiadas y a disciplinar a sus empleados por justa causa. Jurisprudencialmente se ha establecido que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta que estimen necesarias y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad.<sup>2</sup>

En casos de arbitraje es harto conocido que los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el Patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje donde se ha recomendado una penalidad industrial severa y extrema, entiéndase el despido, es el Patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo está justificado. La regla

---

<sup>2</sup> Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio Inc., 2001 JTS 54.

generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los Tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.<sup>3</sup>

También se ha establecido jurisprudencialmente, que un despido se considera justificado cuando se trata de un empleado incompetente, ineficiente o negligente; o cuando se trate de un caso en el cual se establece un patrón reiterado de violación a las normas razonables establecidas por el patrono.<sup>4</sup> En el caso de marras, debemos señalar que las reglas de conducta y acciones disciplinarias fueron negociadas entre las partes y forman parte del Convenio Colectivo.

La Compañía le imputó al Querellante la violación a las reglas de conducta número catorce (14), diecisiete (17), dieciocho (18), veintiuno (21), veintidós (22), y veintiséis (26) del Artículo 13 del Convenio Colectivo, *supra*. Además, se le imputó la violación a las regulaciones número 1034, 1039, 1041, 1042, 1045, y 1046 del Operating Rule Book; y las reglas número 5, 7, 8, 17, 21, 24, 25, 29, 42, 43, 44, y 45 del Manual del Empleado.

Para sostener sus alegaciones el Patrono presentó los testimonios de varios empleados, incluyendo al Gerente General de la Compañía, la Supervisora de Personal y Relaciones Laborales y varios compañeros del Querellante, que estuvieron presentes

---

<sup>3</sup> J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58.

<sup>4</sup> Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio Inc., 2001 JTS 154.



en el incidente del 16 de agosto de 2012. Los testimonios de los testigos fueron consistentes en cuanto a las palabras soeces utilizadas por el Querellante el día de los hechos y su actitud violenta y amenazante hacia los compañeros.

En cuanto al incidente del 22 de julio de 2012, en el que el Querellante permitió la grabación de un ente externo del vídeo de los hechos ocurridos el 20 de julio del mismo año en la estación de Centro Médico, este quedó demostrado mediante el testimonio del Sr. Luis Villares y la evidencia documental sometida a esos efectos. Los testimonios de los testigos no fueron rebatidos ni controvertidos, por lo que los mismos nos merecen total credibilidad.

La Unión, por su parte, no sometió prueba testifical alguna.

En el caso ante nos el Patrono demostró, mediante prueba robusta, preponderante y convincente que el empleado incurrió en las faltas imputadas de manera reiterada, por lo que se justifica su despido, ya que las mismas son ofensas graves y esperar la reiteración de las mismas es poner en riesgo la seguridad, no solo de los empleados del tren sino también la de los pasajeros.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. Andrew Fernández Marccini, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 9 de junio de 2014.



LEIXA VÉLEZ RIVERA  
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 9 de junio de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE  
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL  
UNION DE TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SRA ILIA IGLESIAS  
SUPERVISORA DE PERSONAL Y REL LABORABLES  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24 CARR 21  
GUAYNABO PR 00966

SRA IVELISSE HERNANDEZ GONZALEZ  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24 CARR 21  
GUAYNABO PR 00966

SR LUIS VILLARES SARMIENTO  
GERENTE GENERAL  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24 CARR 21  
GUAYNABO PR 00966

LCDO RAMON ROSARIO CORTES  
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DIAZ  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III