

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

**ADMINISTRACIÓN DE  
COMPENSACIONES POR  
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES  
(Administración o Patrono)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE ACAA  
(Unión o UIEAP)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-07-1920**

**SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO  
Y SUELDO DE TRES DÍAS DE  
RAMÓN MELÉNDEZ**

**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 el 3 de diciembre de 2008. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "**Administración**": La Lcda. Sheila Pellot, portavoz y asesora legal; la Lcda. Rebeca Negrón, observadora y la Sra. Wanda E. Figueroa, supervisora regional. Por la "**Unión**": El Lcdo. Reinaldo Pérez, portavoz y asesor legal; la Sra. Nadja A. Marcano, presidenta, la Sra. Carmen Rivera, secretaria de la Unión y Ramón Meléndez, 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 su respectivo Proyecto de Sumisión.

### PROYECTO DE LA ADMINISTRACIÓN

Determinar si el Patrono actuó conforme a derecho al suspender de empleo y sueldo al empleado Ramón Meléndez al amparo del Reglamento de Personal de la ACAA y el Convenio Colectivo de la ACAA 2005-2008.

### PROYECTO DE LA UNIÓN

Determinar conforme a la prueba y el Convenio Colectivo aplicable, si la administración actuó justificadamente al suspender de empleo al querellante Sr. Ramón Meléndez según carta de 18 de octubre de 2006. De no haberlo estado determinar el remedio.

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:

Que el Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la suspensión de empleo y sueldo del querellante estuvo o no justificado. De no estar justificado el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

### ARTÍCULO XLIX

#### DERECHOS RESERVADOS DE LA GERENCIA

**Sección 1:** La Unión reconoce que la administración de la ACAA y su dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la ACAA. Por lo tanto, salvo

---

<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.*

como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la ACAA retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la ACAA, incluyendo pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir servicios, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo de la ACAA.

**Sección 2:** Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Administración arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

#### IV. HECHOS

1. El Sr. Ramón Meléndez, aquí querellante, ocupa un puesto de Oficial de Reclamaciones en la Administración de Compensaciones por Accidente de Automóviles en la Oficina Regional de Bayamón.
2. El 6 de septiembre de 2006, el Querellante se encontraba trabajando en el turno 7:00 a.m. a 3:30 p.m., con un período de toma de alimentos entre 11:00 a.m. y 12:00 p.m. En dicho día el Querellante se encontraban ejerciendo las funciones de oficial de pago.
3. Ese mismo día, a eso de las 10:00 a.m. el Querellante fue instruido por la supervisora Figueroa que al regreso del receso de almuerzo lo asignaría a atender público.

4. El Querellante le recalcó que tenía mucho trabajo relacionado a las funciones de pago.
5. Al Querellante regresar del almuerzo surge una situación entre éste y la supervisora Figueroa.
6. El 7 de septiembre de 2006, la señora Figueroa le suscribió un informe al director de la región de Bayamón, donde detalló el incidente ocurrido el día anterior con el querellante.<sup>2</sup>
7. El 19 de septiembre de 2006, el Sr. Rafael Cordero, director de Recursos Humanos le suscribió una carta al Querellante donde le informó la intención de la Administración de suspenderlo de empleo y sueldo por el incidente suscitado con la supervisora Figueroa.<sup>3</sup>
8. El 18 de octubre de 2006, la Administración le envió una carta al Querellante, la cual reproducimos aquí, según fuese redactada, donde le informó lo siguiente:<sup>4</sup>

18 de octubre de 2006

Ramón Meléndez Estados  
Oficial de Reclamaciones  
ACAA- Bayamón

### **SUSPENSIÓN**

El pasado martes 19 de septiembre de 2006 se le informó de la intención de suspenderlo de empleo y sueldo por atender público de forma indebida, ociosidad y conducta impropia.

Luego de dos vistas informales celebradas el viernes 13 y miércoles 18 de octubre de 2006, y tomando en consideración las expresiones vertidas por usted en dicha vista, se le informa que quedará suspendido de

---

<sup>2</sup> Véase Exhibit 1 del Patrono.

<sup>3</sup> Véase Exhibit 2 Conjunto.

<sup>4</sup> Véase Exhibit 3 conjunto.

empleo y sueldo por tres (3) días laborables. Dicha suspensión será efectiva desde el miércoles 25 de octubre hasta el viernes 27 de octubre de 2006. Usted debe reportarse a trabajar el lunes 30 de octubre de 2006.

Le recordamos que usted a sido suspendido de empleo y sueldo en tres (3) ocasiones anteriores y con esta ocasión son cuatro (4), ha recibido cuatro (4) amonestaciones y varias exhortaciones por ausentismo, alteración a la paz laboral, falta de respeto y conducta impropia en el área de trabajo. Una vez más ha demostrado que a pesar de todas las medidas disciplinarias que usted ha recibido y del continuo intento de parte de la Administración para que mejore su actitud, productividad y desempeño, no ha modificado su conducta ni su compromiso hacia el trabajo. Le advertimos que de repetirse una conducta similar recomendaremos su destitución del servicio público, todo de acuerdo a los parámetros del Reglamento de Personal.

Se le advierte que, conforme al Convenio Colectivo vigente, de no estar conforme con esta determinación usted tiene derecho a apelar la misma ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de diez (10) días laborables a partir del recibo de esta comunicación.

**Rafael Cordero Rodríguez**  
**Director Departamento**  
**Recursos Humanos**

C: Ernesto Morales Hernández, Director Regional Bayamón  
Miguel Torres Bonilla, Director Departamento de Operaciones  
Margarita Lafuente Tirado, Presidente, UIE-ACAA  
Hiram A. Meléndez Rivera, Director Ejecutivo  
Expediente Personal

9. El 3 de noviembre de 2006, luego de agotar los procedimientos de quejas y agravios, la Unión radicó la presente querrela ante este foro.

## **V. ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Administración argumentó que la suspensión de empleo y sueldo de tres días impuesta al Querellante estuvo justificada. Sostuvo que el 6 de septiembre de 2006, el Querellante atendió a personas que solicitaron el servicio que provee la Administración de forma indebida, ociosamente y exhibiendo una conducta impropia. Mantuvo que la

acción disciplinaria impuesta se tomó a tenor con los derechos de la gerencia según se encuentran dispuestos en el Artículo XLIX, supra.

Por su parte, la Unión sostuvo que la acción disciplinaria impuesta al Querellante no se justifica. Arguyó, que el Querellante no incurrió en la conducta imputada, el 6 de septiembre de 2006.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Administración con el propósito de probar que la suspensión de empleo y sueldo de tres días impuesta al Querellante estuvo justificada presentó las declaraciones de la Sr. Wanda Figueroa.

La señora Figueroa, declaró que es supervisora regional y que como tal, trabaja en la oficina regional de Bayamón. Que como parte de sus funciones supervisa a varios oficiales de reclamaciones entre los que se encuentra el Querellante. Declaró que el día de los hechos le indicó al Querellante que a su regreso del almuerzo lo pondría a atender público, toda vez que había muchas personas en sala esperando por ser atendidos. Seguido testificó que el Querellante se molestó y le dijo que tenía mucho trabajo.

Que al regreso del almuerzo el Querellante le cuestiona a otra supervisora el porque se encontraba atendiendo casos. Testificó que ella como supervisora de turno le dijo al Querellante que las supervisoras se encontraban trabajando dos casos que no habían podido ser atendidos por un oficial. Indicó que seguido el Querellante le dijo que radicaría un caso; a lo que ella contestó que no había problema, pero que en ese momento su prioridad era mover la sala (atender el público) y por ende las

supervisoras trabajarían los dos casos. Indicó que seguido le entregó varios casos asignados por el oficinista de recepción; que entre los casos asignados se encontraba el caso 11-275582-01. Que el Querellante procedió a llamar al reclamante del caso 11-275582-01 para atenderlo, sentándolo en su área de trabajado. Testificó que el Querellante la llama para entregarle el caso para que éste fuera a sacarlo del buzón del supervisor; que ella fue a buscar el expediente del caso y que cuando regresa el reclamante se encontraba sólo en el área de trabajo del Querellante. Declaró, que entonces vio al Querellante en el estacionamiento de la oficina llevando algo a su automóvil. Que de inmediato salió a la recepción y lo llamó para informarle que el caso esta listo para que lo trabajara.

Que el Querellante comienza a trabajar el caso se percata que hay que añadir lesiones y se dirige al área de digitalización para que las mismas sean añadidas. Una vez en digitalización la supervisora de área le indica que el personal se encuentra almorzando y le pide el caso para llevarlo a recepción para añadirle las lecciones. Agregó que posterioridad ella va de camino a su cubículo cuando ve en el área de digitalización al Querellante leyendo un periódico; por lo que se acerca a éste, le cierra el mismo y le dijo: "Ramón no me puedes leer el periódico en horas laborables."

Expresó, que el Querellante se levantó de forma agresiva y con el dedo le señaló y le dijo "tú con esa vocecita y ese ñe ñe ñe me tienes cansado." Que el Querellante continuó alterado y faltándole el respeto; además de indicar que ella le había faltado el respeto a él. Añadió que procedió a retirarse del lugar y se fue a su escritorio a preparar un escrito de lo sucedido.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Querellante con el propósito de probar que la acción disciplinaria no se justifica. Éste declaró que salió de la oficina a su automóvil para buscar unos medicamentos, toda vez, que es diabético. Que de regreso la supervisora Figueroa lo interceptó a las afueras de la oficina y le preguntó que hacia fuera de la misma. Testificó, que le explicó a la supervisora que fue a buscar unos medicamentos a su automóvil y procedió a entrar en la oficina sin que pasara más nada. Señaló, además, que en el momento que salió al automóvil no se encontraba atendiendo público.

El Querellante indicó que al regresar del almuerzo el primer caso que atendió había que añadirle lesiones, por lo que, fue al área de digitalización para que le añadieran las mismas. Que una vez en el área no encontró al personal que realiza dicha labor; sólo la supervisora de área quién le indicó que esperara que ella llevaría el caso a recepción para añadir las lesiones que faltaban. Declaró que mientras esperaba vio un periódico sobre un mostrador y lo tomó procediendo a hojearlo. Que luego de un minuto aproximadamente, la supervisora Figueroa, se le acercó y le cierra el periódico; indicándole que en horas laborables no se puede leer el periódico.

Declaró que se consideró ofendido y que entendió que era una falta de respeto la forma en que le cerró el periódico y que se sintió humillado. Que seguido le replicó en tono, molesto que eso no era la manera de dirigirse a un compañero de trabajo y mucho menos entre dos personas adultas.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que la imposición de una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo al Querellante, como medida

disciplinaria, se justifica a la luz de las declaraciones de la señora Figueroa, cuyo testimonio nos mereció entera credibilidad. Expresamos esto por el comportamiento exhibido por ésta durante la vista, la claridad de sus declaraciones y la falta de evidencia que indique algún tipo de prejuicio hacia el Querellante.

Sumado a lo anterior, el Querellante admite que se molestó cuando la supervisora le cerró el periódico y le dijo no puedes leer el periódico en horas laborables. De hecho, declaró que se levantó y le dijo que esa no era manera de hablarle a un compañero de trabajo y mucho menos entre dos adultos.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## **VII. LAUDO**

Determinamos que conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada la suspensión de empleo y sueldo del Querellante estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 31 DE MARZO DE 2009.

---

**SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 31 de marzo de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**LCDO RAFAEL CORDERO-DIRECTOR  
RECURSOS HUMANOS ACAA  
PO BOX 364847  
SAN JUAN PR 00936-4847**

**SRA NADJA MARCANO SERRALTA-PRESIDENTA  
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS ACAA  
CALLE HÉCTOR SALAMÁN 301  
URB ROOSEVELT  
HATO REY PR 00918**

**LCDA SHEILA PELLOT CESTERO  
ACAA  
PO BOX 364847  
SAN JUAN PR 00936-4847**

**LCDO REINALDO PEREZ RAMIREZ  
EDIFICIO MIDTOWN OFIC 208  
420 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918**

---

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