

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

PUERTO RICAN FAMILY  
INSTITUTE  
(Patrono o Compañía)

Y

SINDICATO PUERTORRIQUEÑO  
DE TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO

CASO: A-13-3423

SOBRE: DESPIDO

(Sra. Aileen Medero Encarnación)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 29 de abril de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

Puerto Rican Family Institute, en adelante PRFI o la Compañía, compareció representada por el Lcdo. Alberto R. Estrella Arteaga, asesor legal y portavoz. Las Sras. Leilany Cintrón, directora de recursos humanos, Ketsy Rivera Martínez, supervisora educativa, y María I. Matos, empleada de mantenimiento, comparecieron como testigos.

El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, afiliada a la SEIU, Local 1996, en adelante SPT o la Unión, compareció representada por su asesora legal y portavoz, Lcda. Rosa M. Seguí Cordero. La Sra. Aileen Medero, querellante, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 30 de junio de 2014, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

PRFI propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable Árbitro, conforme a los hechos presentados, el Convenio Colectivo y la ley aplicable, determine si el despido de la querellante fue conforme a derecho.”

SPT propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la empleada Aileen Medero fue justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinarse que fue injustificado, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado, incluyendo que se deje sin efecto el despido, se elimine la carta de despido del expediente, se ordene la reinstalación en su empleo y el pago de todos los haberes, beneficios y salarios dejados de devengar más el pago de honorarios de abogado así como cualquier otro remedio que el Honorable Árbitro estime apropiado.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo, si fue justificado o no el despido, impuesto a la Sra. Aileen Medero Encarnación. Proveer un remedio congruente y conforme al propio convenio.

#### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querellante, Sra. Aileen Medero Encarnación, se desempeñaba como encargada de alimentos, en una de las localidades del PRFI denominada "Centro Head Start de Jardines de Campo Rico". La querellante fue despedida, efectivo el 31 de mayo de 2013, por un alegado acto de deshonestidad que, tuvo lugar el día inmediatamente anterior al del despido.

La Sra. Ketsy Rivera Martínez, supervisora educativa, que tenía a su cargo la supervisión en los Centros Head Start de Jardines de Campo Rico, de Monte Hatillo y de San Martín, detectó una irregularidad en el registro de asistencia de la Sra. María Matos, empleada de mantenimiento en los Centros Head Start de Jardines de Campo Rico y de Monte Hatillo. La propia señora Rivera Martínez llevó a cabo la investigación correspondiente, que se limitó a las entrevistas a la señora Matos, (la empleada a quien, alegadamente, la querellante le registró la

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista 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."

LAUDO  
CASO A-13-3423

asistencia el 30 de mayo de 2013) y a la Sra. Joselyn Abreu Hernández, maestra en el Centro de Jardines de Campo Rico<sup>2/</sup>. La querellante nunca fue entrevistada.

Referido el informe de hallazgos a la oficina de recursos humanos de PRFI, para la acción correspondiente, se concluyó que la querellante incurrió en la infracción de la regla 29 del Manual de Empleado, que prohíbe “[m]arcar o firmar la hoja de asistencia de otro empleado, con o sin consentimiento del empleado”; una falta que puede conllevar el despido, aun cuando se tratase de la primera ofensa de la querellante. Dicho sea de paso, esta no es la primera vez que la querellante es objeto de una acción disciplinaria, el 26 de octubre de 2011 fue suspendida de empleo y sueldo quince (15) días por una infracción a la regla 33 del Manual del Empleado, que prohíbe al empleado “marcar o firmar deliberadamente su hoja de asistencia cuando está o ha estado ausente de sus labores”.

Inconforme con la determinación de PRFI, SPT radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al NCA del DTRH. La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 4 de junio de 2013.

---

<sup>2/</sup> La señora Abreu, que no estuvo disponible para ser contrainterrogada en la audiencia de arbitraje, afirmó durante la entrevista que no vio a la señora Matos ponchar la tarjeta de asistencia el 30 de mayo de 2013, en el Centro de Jardines de Campo Rico.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

SPT solicita que se invalide el despido de la querellante por los fundamentos esbozados a continuación: “[PRFI] no le ofreció la oportunidad de dar su versión de los hechos y defenderse de las acusaciones en su contra”, y “la investigación realizada... fue defectuosa y deficiente, en violación al debido proceso de ley”.

Por otro lado, PRFI sostiene que “[la] conducta de la querellante es altamente reprochable, lesiva y denota un claro menosprecio a las normas y la moral dentro del orden social prevaleciente”. Añade que tal conducta de la querellante “es intolerable e insostenible y atenta contra el más básico funcionamiento de una empresa” y que “[es] por esto que no sólo fue razonable, sino necesario el despido de la querellante por la conducta incurrida”.

De entrada es preciso reconocer que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. En la Sección 1 del Artículo VI del convenio colectivo aplicable se dispone que “[e]xcepto según expresamente limitado por este Convenio Colectivo, el Instituto [PRFI] retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a: ... [d]isciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por justa causa”. Sobre este particular, cabe destacar la

siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 212.

Está claro que PRFI tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado, pero mediando justa causa. Asimismo, es preciso destacar que el principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. En la evaluación de los últimos dos aspectos, el convenio colectivo constituye el único punto de referencia. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 211.

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. La ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el

patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro

Tribunal Supremo:

“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 sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria... 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...” Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por acción disciplinaria se entiende que la misma es injustificada hasta tanto el patrono pruebe lo contrario. Si el patrono no cumple con la carga probatoria, el árbitro tiene que concluir que la acción disciplinaria fue arbitraria y caprichosa, es decir, injustificada. En este caso PRFI no cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que el despido impuesto a la querellante fue injustificado. Veamos.

PRFI alega o sostiene que el acto realizado por la querellante constituye una infracción a la regla 29 del Manual de Empleado y Guías de Disciplina<sup>3/</sup>, que

---

<sup>3/</sup> El cual fue adoptado e implantado de conformidad con el Artículo VI, Sección 1(i) del convenio colectivo aplicable

LAUDO  
CASO A-13-3423

prohíbe “[m]arcar o firmar la hoja de asistencia de otro empleado, con o sin consentimiento del empleado”, y que tal infracción apareja el despido. Viene así obligado PRFI a presentar prueba que conecte a la querellante con la comisión de la falta imputada; dicha prueba tiene que ser suficiente para sostener la comisión de la falta. Así también la prueba presentada y creída tiene que ser satisfactoria, es decir, que produzca certeza o convicción moral en una conciencia exenta de preocupación; que convenza, que dirija la inteligencia y que satisfaga la razón.

Se advierte que la prueba no conecta a la querellante con la comisión de la falta imputada. Según la exposición narrativa que obra en autos, la prueba presentada por PRFI consistió en los testimonios de las señoras Rivera Martínez, Matos, y Cintrón Ayala. La primera testificó que, el 30 de mayo de 2013, cuando llegó a trabajar al Centro Head Start de Jardines de Campo Rico advirtió que la tarjeta de asistencia de la señora Matos se había quedado, por lo que procedió a quedarse con la tarjeta y se la llevó al Centro Head Start de Monte Hatillo, donde se encontraba trabajando la señora Matos. La señora Rivera Martínez declaró, además, que durante la investigación, ella sólo entrevistó a las señoras Matos y Abreu Hernández. Dicho sea de paso, la SPT objetó, oportuna y acertadamente, toda la prueba relacionada con las expresiones vertidas por la señora Abreu Hernández durante el proceso de entrevistas porque ésta no estuvo disponible para ser conainterrogada por la SPT, durante la audiencia de arbitraje. Por su parte, la señora Matos rechazó lo declarado por la señora Rivera Martínez y

LAUDO  
CASO A-13-3423

testificó, en relación al informe de intervención de la supervisora educativa que ella firmó, en el que se señala que la querellante le ponchó la tarjeta de asistencia, que lo allí escrito no era lo que ella había expresado a la señora Rivera Martínez y que, en vista del nerviosismo que tenía el día de las entrevistas, firmó sin leer lo escrito.

Por otro lado, aun ignorando que no existe en el expediente prueba suficiente que produzca la certeza moral de que la querellante registró la asistencia de la señora Matos el 30 de mayo de 2013, se advierte que lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que se provea al querellante un procedimiento justo y razonable. En Puerto Rico se ha reconocido que la notificación adecuada y la oportunidad efectiva de ser oído antes de privarse al individuo de un derecho propietario son parte fundamental del debido proceso de ley. *Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell*, 133 D.P.R., a la pág. 891. También es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que el debido proceso de ley se manifiesta en dos dimensiones distintas: sustantiva y procesal. La vertiente procesal entra en vigor cuando está en juego un interés individual de libertad o propiedad. Cumplido este criterio, se debe determinar cuál es el procedimiento a seguir, pues diversas situaciones pueden requerir diferentes tipos de procedimientos, pero siempre persiste el requisito general de que el proceso debe ser justo e imparcial.

Frecuentemente, cuando se habla del debido proceso de ley en casos de disciplina, se quiere significar lo siguiente:

(1) Derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; de que los empleados conozcan cuál es la conducta que se requiere de ellos. Por tal razón el Patrono debe dar a conocer a sus empleados las reglas que imperan en su establecimiento. Se cumple con este requisito mediante la notificación real que le informa al empleado que determinada conducta está prohibida. Este hecho se puede establecer demostrando que el empleado conoce de la conducta prohibida, bien a través de las reglas anunciadas o las promulgadas que le entregaron oportunamente.

(2) Derecho a estar notificado e informado de los cargos que se le imputan; este es un pre-requisito para que el empleado determine si presenta un agravio. Es indiscutible que es injusto imponer un castigo sin darle a conocer al empleado las razones.

(3) Derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores. El árbitro entiende que se debe excluir de la evidencia toda declaración, sea escrita o verbal, relacionada con la alegada falta si el que la hizo no está presente para testificar y sujeto a ser contrainterrogado. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se puede impugnar y quizás contradecir lo declarado.

(4) Derecho del quejoso a exigir que el Patrono cumpla con el requisito del peso de la prueba, que se contrae a establecer que hay justa causa para la acción que se tomó, a demostrar la validez de su postura. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, páginas 213 a 216.

Con toda probabilidad el aspecto más crítico de proveer un debido proceso bajo el principio de justa causa es si el patrono sometió prueba suficiente para que se confirme su acción. El empleado debe quedar exonerado de culpa cuando no se

pueda establecer por el patrono la infracción. Puede que el empleado sea culpable, pero castigarlo sin prueba convincente puede acarrear el riesgo de penalizar a un inocente y ello viola el precepto de justa causa.

Por último, en lo que atañe a la razonabilidad de la medida disciplinaria, es innegable la autoridad del árbitro para dejar sin efecto o variar la sanción disciplinaria en cuestión si considera que la misma no se justifica toda vez que, habiendo pactado las partes el procedimiento a seguir cuando PRFI pretenda imponer una medida disciplinaria, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. La expectativa de las partes, en torno a la justa solución de la presente querrela, sólo se puede lograr si se da fiel cumplimiento al convenio colectivo, a saber: “[PRFI] retiene el derecho... [a]... [d]isciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por justa causa”. Esto es cónsono con la política pública a favor de la negociación colectiva. El convenio colectivo es un instrumento para implantar la política pública laboral a favor de la negociación colectiva, y está revestido de un alto interés público, razón por la cual merece el más alto endoso del árbitro.

LAUDO  
CASO A-13-3423

PRFI tenía la obligación de establecer que hay justa causa para despedir a la querellante y no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido de la Sra. Aileen Medero Encarnación no fue justificado; por consiguiente, se ordena que ésta sea repuesta en su antiguo empleo, y se le pague el salario y los demás beneficios dejados de percibir por razón del despido amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de enero de 2015.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 16 de enero de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ROBERTO PAGÁN  
PRESIDENTE  
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO  
DE TRABAJADORES  
1018 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00925

LAUDO  
CASO A-13-3423

SRA NORMA BATISTA  
DIRECTORA EJECUTIVA  
PUERTO RICO FAMILY INSTITUTE  
PO BOX 29608  
SAN JUAN PR 00929

LCDO ALBERTO R ESTRELLA ARTEAGA  
TORO, COLÓN, MULLET, RIVERA & SIFRE, PSC  
PO BOX 195383  
SAN JUAN PR 00919-5383

LCDA ROSA M SEGUÍ CORDERO  
RODRIGUEZ BANCHS CSP  
PO BOX 368006  
SAN JUAN PR 00936-8006

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III