

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

CRUZ ROJA AMERICANA  
(Patrono)

y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-2362

SOBRE: DESPIDO POR  
INCUMPLIMIENTO  
DE NORMAS

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 22 de enero de 2014. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 7 de marzo de 2014.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Cruz Roja Americana, en lo sucesivo, "el Patrono": el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, asesor legal y portavoz; la Sra. Jannet Rodríguez, directora de manufactura y testigo; la Sra. Sally Steele Rivera, asesora de Recursos Humanos y testigo. Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. Edwin Rivera, asesor legal y portavoz; y el Sr. Héctor Obergh Ortiz, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

### POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbitro determine, a base del Convenio Colectivo y la prueba, si el despido del Sr. Héctor Obergh Ortiz estuvo o no justificado. Si la Honorable Arbitro determina que el despido no estuvo justificado que disponga el remedio en ley, que no es otro que el dispuesto por la Ley Núm. 80 del 30 de marzo de 1976. (sic)

### POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido del querellante estuvo justificado. De resolver en la afirmativa desestimar la querella. De ser en la negativa ordenar el pago de mesada a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, más honorarios de abogado. (sic)

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De resolver en la afirmativa, desestimar la querella. De ser en la negativa, ordenar el remedio adecuado.

...

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO 45 DISPOSICIONES GENERALES

Sección 7: La documentación relacionada con acciones disciplinarias contenida en el expediente de personal no se consideraran para efectos de disciplina progresiva, transcurridos veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que el empleado haya cumplido la acción disciplinaria, siempre y cuando el empleado no haya incurrido en ninguna falta, de ninguna índole, durante el periodo de veinticuatro (24) meses antes referido.

### IV. PRUEBA DOCUMENTAL

#### EXHÍBITS CONJUNTOS:

1. Convenio Colectivo de 1 de marzo de 2011 a 28 de febrero de 2015.
2. Reglamento Disciplinario.
3. Recibo de Reglamento Disciplinario.
4. Carta de Despido de 26 de diciembre de 2012.
5. Querrela ante el Departamento de Policía de Puerto Rico.
6. Fleet Management Program.
7. Motor Vehicle Review Board Determination de 23 de octubre de 2012.
8. Motor Vehicle Review Board Determination de 28 de noviembre de 2012.

#### EXHÍBITS DEL PATRONO:

1. Acción Disciplinaria, cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo de 22 de diciembre de 2009.
2. Acción Disciplinaria, diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo de 20 de mayo de 2010.
3. Enmienda a Acción Disciplinaria de 26 de mayo de 2010.
4. Acción Disciplinaria, veinte (20) días de suspensión de empleo y sueldo de 21 de septiembre de 2010.

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo de 1 de marzo de 2011 a 28 de febrero de 2015.

5. Enmienda a Acción Disciplinaria, treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo de 23 de septiembre de 2010.
6. Acción Disciplinaria, veinte (20) días de suspensión de empleo y sueldo de 9 de febrero de 2012.
7. Biomedical Services Performance Improvement Plan de 21 de noviembre de 2011.
8. Biomedical Services Performance Improvement Plan de 5 de enero de 2012.
9. Biomedical Services Performance Improvement Plan de 8 de febrero de 2012.
10. Informe de Desperfectos, Accidentes y/o Averías de Vehículos Oficiales, Unidades Móviles y Vanes de Pasajeros de las Enfermeras de 15 de octubre de 2012.

#### V. HECHOS ESTIPULADOS

1. Último salario: \$8.61 la hora.
2. Antigüedad: 6 años.
3. Puesto: Chofer.

#### VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Héctor Obergh Ortiz, aquí querellante, se desempeñaba como chofer (conductor manufactura) adscrito al Departamento de Manufactura de los Servicios de Sangre del Patrono.
2. El 11 de octubre de 2012, el Querellante tuvo un accidente, mientras se encontraba conduciendo un vehículo oficial del Patrono, por los predios del estacionamiento del Hospital San Lucas de Ponce.
3. El 18 de octubre de 2012, el Querellante fue notificado verbalmente por su supervisor inmediato, el Sr. José L. Hernández, sobre el inicio de una investigación formal.

4. El 23 de octubre de 2012, el "Fleet Management Board" del Patrono sostuvo una reunión donde se evaluó la información sobre el accidente, incluyendo el Informe de Accidente de Tránsito que emitió un Agente de la Policía de Puerto Rico.
5. El Comité Local determinó que el accidente fue prevenible y coincidió con el Informe de Accidente de Tránsito que emitió el Agente de la Policía. Dicho informe concluyó que el Querellante actuó de forma negligente al causar el accidente donde sufrió daños otro vehículo.
6. El Querellante, luego de ser notificado de la decisión del Comité Local, apeló la decisión al Comité Nacional.
7. El resultado de la apelación al Comité Nacional fue el mismo, que el accidente era prevenible y que actuó negligentemente al ocasionar daños a otro vehículo.
8. El 26 de diciembre de 2012, el Querellante fue despedido por haber violado la Norma VI del Reglamento Disciplinario del Departamento de Recursos Humanos que establece lo siguiente:

**NORMA VI:** El personal deberá vigilar, conservar y salvaguardar la propiedad, vehículos, documentos, equipos, bienes o intereses de la Institución que estén bajo su custodia y control.

**VIOLACIONES A ESTA NORMA:**

...

h. Ocasionar daños corporales a seres humanos o a la propiedad pública o privada al conducir negligentemente vehículos oficiales de la Cruz Roja Americana.

...

**1ra INFRACCIÓN:** Terminación de Empleo.

9. Previo a su despido el Querellante había sido sancionado en cuatro ocasiones:
  - a. 22 de diciembre de 2009 – 5 días de suspensión de empleo y sueldo.
  - b. 20 de mayo de 2010 – 10 días de suspensión de empleo y sueldo.
  - c. 21 de septiembre de 2010 – 30 días de suspensión de empleo y sueldo.
  - d. 9 de febrero de 2012 – 20 días de suspensión de empleo y sueldo.
10. El Querellante estuvo bajo un Plan de Mejoramiento de Ejecutorias desde finales de 2011 hasta principios de 2012, sin progreso alguno.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Patrono argumentó que el despido del Querellante estuvo justificado toda vez que éste actuó de forma negligente al ocasionar un accidente automovilístico que pudo haberse prevenido. Añadió, que tomó en consideración para el despido las medidas disciplinarias impuestas desde el 22 de diciembre de 2009, dado que entre cada una de ellas no transcurrieron los veinticuatro (24) meses dispuestos en el Convenio Colectivo.

La Unión alegó que la destitución no estuvo justificada y objetó que se consideraran para el despido las medidas disciplinarias anteriores al periodo de veinticuatro (24) meses previo a la última medida disciplinaria impuesta.

Analizada y aquilatada la prueba, entendemos que le asiste la razón al Patrono. Conforme al Informe de Accidente de Tránsito de la Policía de Puerto Rico, el Querellante transitaba en retroceso por el estacionamiento del Hospital San Lucas de Ponce, sin tomar las debidas precauciones, impactando por negligencia a otro vehículo. El costo de los daños ocasionados al otro vehículo ascendió a la cantidad de \$2,943.33, que fueron sufragados por el seguro privado del Patrono.

Por los hechos antes descritos, el Patrono le imputó al Querellante la violación de la Norma VI, acápite h, del Reglamento Disciplinario del Departamento de Recursos Humanos, que establece lo siguiente: Ocasionar daños corporales a seres humanos o a la propiedad pública o privada al conducir negligentemente vehículos oficiales de la Cruz Roja Americana. La violación de dicha regla, en primera ofensa, representa la terminación de empleo.

En este caso, el despido estuvo justificado dado que el Querellante incurrió en la violación de la regla antes mencionada. Ello sin mencionar como agravante su record previo. No obstante, aclaramos que le asiste la razón al Patrono en cuanto a la utilización del record previo. El "wash out clause", incluido en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes, implica que para que no se tomen en consideración las acciones disciplinarias previas tienen que haber transcurrido veinticuatro (24) meses sin que el empleado haya incurrido en alguna falta. Cosa que aquí no ocurrió.

#### VIII. LAUDO

El despido de la Querellante estuvo justificado. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de febrero de 2015.



\_\_\_\_\_  
LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
Árbitro

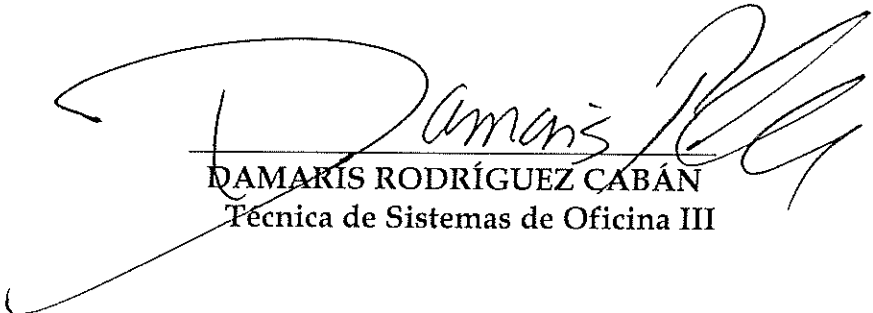
CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 25 de febrero de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDWIN J. SEDA FERNANDEZ  
ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PÉREZ OCHOA  
PO BOX 70294  
SAN JUAN PR 00936-8294

SRA SALLY STEELE RIVERA  
CRUZ ROJA AMERICANA  
PO BOX 366046  
SAN JUAN PR 00936-6046

LCDO EDWIN RIVERA  
UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
Técnica de Sistemas de Oficina III