

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS**  
(Compañía o Patrono)

**VS**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA DE LA AUTORIDAD DE  
LOS PUERTOS**  
(Unión)

**LAUDO**

**CASO: A- 16-2751**

**SOBRE: DESPIDO  
JONATHAN COLÓN GONZÁLEZ**

**ÁRBITRO:  
JORGE E. RIVERA DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo los días 28 de agosto de 2017, 5 de junio de 2018, y 25 de febrero, 20 de mayo y 10 de junio de 2021, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la AP o Puertos, compareció a cada audiencia representada por su asesor(a) legal, y portavoz de turno; a saber, la Lcda. Jennifer López Negrón, la Lcda. Rosángela Torres Torres o el Lcdo. Luis R. Román Negrón.

La Hermandad de Empleados de Oficina de la Autoridad de los Puertos, en adelante la HEO-Puertos, hizo lo propio a través de su respectivo asesor legal y portavoz de turno; a saber, el Lcdo. José E. Carreras Rovira, el Lcdo. Ricardo Goytía

Díaz o el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano. El Sr. Jonathan Colón, querellante, también estuvo presente en todas las audiencias.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 22 de noviembre de 2021, cuando expiró el plazo para presentar los alegatos.

### SUMISIÓN

No obra en el expediente del caso de epígrafe acuerdo de sumisión alguno ni el respectivo proyecto de sumisión de las partes. En consecuencia, 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 si el despido del Sr. Jonathan Colón González fue o no justificado. Conceder los remedios congruentes con la determinación anterior, de conformidad con lo dispuesto en el propio convenio.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La presente querrela surgió durante la vigencia del convenio colectivo aplicable, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2012 y el 30 de

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, 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, 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...”

Asimismo, en el Artículo XLII, Sección 2, del convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente: “Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querrela a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten.”

septiembre de 2016<sup>2</sup>. La misma se refiere a una reclamación por el despido, alegadamente, injustificado del querellante, que fue efectivo el 18 de marzo de 2016. La AP invoca el Artículo XLIII, Sección 5, Acápites (1) y (17), del convenio colectivo aplicable. Se le imputa al querellante la comisión de las siguientes faltas, que pueden dar lugar a una suspensión sumaria o perentoria: “[a]propiación ilegal de propiedad y/o fondos de la Autoridad”, y “[q]ue mediante ardid, simulación, trama, treta, o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de, falsifique, con la intención de defraudar, cualquier formulario de la Autoridad y/ o firma de cualquier supervisor o miembro de la gerencia”<sup>3</sup>. Esta medida disciplinaria fue impuesta al señor Colón González, un operador de equipo liviano, adscrito a la División de Conservación del Aeropuerto Fernando L. Rivas Dominicci en Isla Grande, por razón de unas alegadas irregularidades en su registro de asistencia. Este empleado prestó sus servicios en dicho aeropuerto, aproximadamente, desde diciembre de 2010; no obstante, su puesto fue transferido en propiedad, desde el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, el 10 de julio de 2014.

La AP tiene un personal destacado en el Aeropuerto Fernando L. Rivas Dominicci que realiza las operaciones administrativas, aeroportuarias, de rescate y de mantenimiento o conservación. De acuerdo al nivel jerárquico, el Sr. José L. Ortiz Gandía, Gerente de dicho aeropuerto, verificaba y aprobaba cada registro de asistencia; por consiguiente, algunos empleados (incluyendo el querellante) acudían

---

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

<sup>3</sup> Véase Exhibit XLVIII de la AP.

directamente a él para todo lo concerniente al registro de asistencia. En el aeropuerto, existe un dispositivo electrónico que se registra la asistencia de los empleados. Este instrumento biométrico trabaja con el número del empleado y con la conversión de la huella digital de un dedo de la mano a un código numérico.

Se inició una investigación tras reportarse unas irregularidades en los registros de asistencia del querellante. Se reportaron dieciséis (16) incidentes en el período de marzo de 2012 a mayo de 2013. Asimismo, durante el transcurso de la investigación, se reportaron otros veinticuatro (24) incidentes que se extendían desde el 1 de enero de 2012 hasta 13 de febrero de 2014.<sup>4</sup> De un total de cuarenta (40) incidencias<sup>5</sup> reportadas, en treinta y cuatro (34) ocasiones hubo un manejo irregular en el registro de la asistencia del querellante. La AP alega, basándose en un estimado preparado por el Sr. Roberto Ramos Cruz, Investigador de Asuntos Internos, que teniendo en cuenta las irregularidades reportadas, las horas concedidas al querellante, sin justificación, por el señor Ortiz Gandía representó un desembolso indebido de \$5,252.89.

Ampliando el alcance de la investigación para evaluar la asistencia del querellante desde el 1 de enero de 2012 hasta el 13 de febrero de 2014, se pudo observar que en ciento cuarenta y siete (147) ocasiones, el señor Ortiz Gandía generó un registro manual o alteró un registro inicial, sin ningún tipo de justificación. En quince (15) ocasiones el gerente registró manualmente las entradas y salidas del

---

<sup>4</sup> Véase el Exhibits XLIV de la AP.

<sup>5</sup> Cada incidencia se refiere a un día en particular.

querellante a pesar de que éste estaba ausente. En ochenta (80) ocasiones, luego de registrado el horario por el querellante o manualmente por el señor Ortiz Gandía, éste alteró el horario previamente registrado. En doce (12) de esas ocasiones la alteración benefició al querellante porque la misma evitó el descuento del balance acumulado de licencias. En cinco (5) ocasiones, el señor Ortiz Gandía registró horarios para un día en particular el día previo, y eliminó los mismos una vez el querellante se presentó a trabajar y registró su asistencia.

Surge del correspondiente informe de investigación, con fecha del 8 de marzo de 2016, redactado y firmado por el Sr. Rafael Quiñones Carrasquillo, en su carácter de Director de Auditoría Interino, que el señor Ortiz Gandía, en reiteradas ocasiones y sin justificación alguna, registró la entrada y/o salida de manera manual, en ausencia de un registro por parte del querellante, o alteró el horario previamente registrado el sistema biométrico electrónico de control de asistencia de los empleados de la AP (KRONOS). En la opinión se establece lo siguiente: "La evidencia testifical y documental evaluada reveló serias irregularidades en el manejo del Registro de Asistencia Electrónica desviaciones de las normas establecidas, de las disposiciones de la reglamentación de la Autoridad de los Puertos y desviaciones de ley. Además, reveló un aparente fraude y apropiación de fondos públicos."

El 14 de marzo de 2016, se celebró una reunión en relación al referido informe. En la misma estuvieron presentes, entre otros, el querellante y la Sra. Joseline Izquierdo Valle, entonces Directora de Recursos Humanos y Asuntos Laborales. El

querellante indicó que una vez le completaban la hoja de asistencia, la revisaba y la firmaba. La AP le notificó el despido al querellante mediante carta con fecha del 18 de marzo de 2016, que fue firmada por la Sra. Ivelisse T. Reyes González, entonces Directora Ejecutiva Interina. El señor Ortiz Gandía también fue destituido.

### ANALISIS Y CONCLUSIONES

Puertos afirma que el despido fue justificado; sostiene que de una investigación realizada por la Oficina de Auditoría Interna surgió que tanto el gerente del aeropuerto como el querellante se desviaron de las normas sobre registro de asistencia, beneficiándose el querellante de tales irregularidades; que las mismas resultaron en el registro de tiempo regular o extraordinario aun estando ausente el señor Colón González, y que éste resultó favorecido, indebidamente, tanto en el pago por tiempo no trabajado como en la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad.

Por otro lado, la Unión alega que “para probar el despido del querellante, el patrono utilizó a varios testigos sin conocimiento personal de los alegados hechos..., decenas de documentos [que constituyen prueba] de referencia, y no proveyó nunca... las razones del despido del querellante, peor aún, evidencia de haber cumplido con el consagrado debido proceso de ley”.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

#### “ARTÍCULO II DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por

los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. **Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno**, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, **ni para actuación que constituya una violación a lo previsto por este convenio.**" Énfasis suplido.

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación. La letra de la citada disposición contractual es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que "cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic]." Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir "conforme a derecho". Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en el *Artículo XLII*, Sección 2 del convenio entre las partes. Ello significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho

laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que la falta fue cometida, aunque considere que no existe proporción alguna entre la falta y el castigo<sup>6</sup>. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarados estos puntos, sólo queda resolver si el despido del querellante fue justificado. Se advierte que, en el caso de epígrafe, al igual que en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. Cabe destacar que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean 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

---

<sup>6</sup> Acerca de la modificación o revocación de medidas disciplinarias, en el convenio colectivo aplicable se establece lo siguiente: “El Árbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer derechos que este Convenio provee, o de modificar o revocar sanciones disciplinarias, con el reconocimiento de las correspondientes compensaciones económicas provistas en este Convenio.” Véase el Artículo XLII, Sección 2.

intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Es preciso destacar además que, establecido el hecho de la imposición de una medida disciplinaria, existe una presunción de que la misma fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).*

Queda claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase *Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).* El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la medida disciplinaria se considera justificada sólo cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en su libre arbitrio o capricho. No está en controversia la razonabilidad de la regla en cuestión ni la conexión de la misma con una operación normal y ordinaria de la empresa.

No cabe duda de que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa y oportunamente

notificadas a los empleados. La falta de razonabilidad de las normas del patrono y/o de notificación adecuada y oportuna de la entrada en vigor puede tornar en caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, en injustificado un despido; no obstante, es importante señalar que en el presente caso no está en controversia la razonabilidad ni el conocimiento del querellante acerca de la vigencia y el contenido de las normas de registro asistencia y disciplina en cuestión.

De un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que el querellante prestó sus servicios en el aeropuerto de Isla Grande; que de acuerdo al nivel jerárquico, el Sr. José L. Ortiz Gandía, gerente de aeropuerto, debía verificar todos los informes de los supervisores, y debía verificar y aprobar cada registro de asistencia, por lo cual, algunos empleados (incluyendo el querellante) acudían directamente a él para todo lo concerniente al registro de asistencia; que “a través del gerente de aeropuerto, en coordinación con el personal de la oficina de recursos humano, ... se atienden todas las incidencias que pueden surgir con relación al sistema Kronos”; que el señor Ortiz Gandía, en reiteradas ocasiones y sin justificación alguna, registró la entrada y/o salida de manera manual, en ausencia de un registro por parte del querellante, o alteró el horario previamente registrado en KRONOS; que Puertos presentó una serie de informes de supervisores de operaciones<sup>7</sup> y a los supervisores que hicieron anotaciones en los mismos, pertinentes a las irregularidades en el registro de asistencia del querellante; que un

---

<sup>7</sup> Véase los Exhibits I al XXXV de AP.

sin número de informes contradicen el registro manual de asistencia realizado por el gerente del aeropuerto; que la AP presentó una serie de análisis de incidentes reportados relacionados con las irregularidades en el registro de la asistencia del querellante<sup>8</sup>, pero no presentó al Sr. Roberto Ramos Cruz, Investigador de Asuntos Internos, que realizó los mismos y como tal podía ofrecer detalles de las “alegadas” irregularidades, las reportadas y las identificadas durante la auditoría; que éste concluyó, luego de su análisis, que hubo “irregularidades en el manejo de la asistencia”, y que en la opinión del informe de investigación se establece lo siguiente: “La evidencia testifical y documental evaluada reveló serias irregularidades en el **manejo del Registro de Asistencia Electrónica** desviaciones de las normas establecidas, de las disposiciones de la reglamentación de la Autoridad de los Puertos y desviaciones de ley. Además, reveló un **aparente fraude** y apropiación de fondos públicos [énfasis suplido].”

Queda claro que, como parte de las responsabilidades de todos los empleados, es indelegable asistir con puntualidad a su trabajo y registrar su asistencia diariamente en el horario establecido y conforme a las normas adoptadas por la AP. No cabe duda de que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa, y que, según las cartas circulares y directrices impartidas, será responsabilidad de cada empleado completar su “timecard” e informe de asistencia no más tarde de tres

---

<sup>8</sup> Véase los Exhibits XLIII, XLIV y XLVI de AP.

(3) días laborables luego de terminada la quincena y el supervisor y/ o Jefe tiene no más de cuatro (4) días laborables para completar el proceso de certificación y entrada de información en el sistema KRONOS, y el registro de asistencia de forma manual por trabajo de campo o asunto oficial, no son aceptados si las funciones delegadas no están estrictamente relacionadas y debidamente justificadas por el supervisor y jefe del mismo. No obstante, a pesar de la seriedad de las infracciones imputadas, la prueba sólo establece que las irregularidades observadas se refieren a la administración o el manejo del registro de la asistencia del querellante, y que “la evidencia evaluada reveló un aparente fraude y apropiación de fondos públicos”. La AP no presentó evidencia para detallar sus alegaciones de fraude, ni siquiera se pudo contar con el beneficio del testimonio de la persona que realizó los análisis de incidentes reportados relacionados con el registro irregular de la asistencia del querellante, que fueron admitidos en evidencia. Ante tales circunstancias, si bien es cierto que en el procedimiento de arbitraje laboral no aplican las Reglas de Evidencia, también es cierto que se permite su utilización cuando ello no sea incompatible con los propósitos del procedimiento y sirva para lograr una solución justa de la controversia.

A pesar del carácter flexible que distingue al procedimiento de arbitraje laboral, no se pueden adjudicar derechos en controversias sobre acción disciplinaria sin prueba suficiente para ello. Es indispensable que todos los testigos del patrono tengan conocimiento personal sobre los hechos que declaren. En este contexto,

resultan persuasivas las expresiones de *Demetrio Fernández Quiñones* acerca de la aplicación del debido proceso de ley en el ámbito del arbitraje laboral, a saber:

“El cuarto elemento del debido proceso está relacionado con el derecho a confrontarse con el acusador y tiene que ver con la prueba de referencia. **Pese a que se ha diseminado la idea de que las reglas de evidencia no aplican en el procedimiento de arbitraje, el debido proceso impone que ciertos aspectos y extremos de la regla de prueba de referencia sean respetados para así asegurar una audiencia justa...** A través del mecanismo del contrainterrogatorio se podrá impugnar y quizás contradecir lo declarado. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado si se acepta el informe en evidencia sin el testimonio directo de quien lo redactó.” *Fernández Quiñones, D. El Arbitraje Obrero-Patronal, Edición Forum, 2000, pág. 215. Énfasis suplido.*

Asimismo, sobre la insuficiencia de la prueba de referencia, expresa el Profesor Fernández Quiñones lo siguiente:

En el derecho arbitral está claramente establecido que la parte a quién corresponde el peso de la prueba no deberá descansar exclusivamente en prueba de referencia para probar su caso. Ello es así por cuanto, a pesar de que en el arbitraje laboral la prueba de referencia es admisible, **es extremadamente improbable que un árbitro sostenga la posición de quién trató de probar su caso únicamente con base en la prueba de referencia.** Es menester que se destaque que solo con prueba de referencia no puede decidir un árbitro. En esas circunstancias, se estaría violando el principio de debido proceso de que el quejoso tiene derecho a confrontarse con la prueba de manera específica con sus acusadores. Además, se suscita la cuestión de si ello constituye evidencia suficiente para poder respaldar las determinaciones de hecho que haga el árbitro. *Op. cit., pág. 259. Énfasis suplido.*

El hecho de que cierta evidencia documental clave, como son los análisis de incidentes reportados relacionados con la registro irregular de la asistencia del querellante realizados por el investigador de asuntos internos, fuera admitida no implica que sea suficiente para establecer las faltas imputadas. Examinado el

testimonio del señor Quiñones Carrasquillo, de los supervisores de operaciones, y la totalidad de la prueba documental, y habiéndole otorgado el peso o valor probatorio correspondiente, se advierte que la prueba no es suficiente. De una revisión de dicha prueba se desprende que a pesar de la seriedad de las faltas imputadas y de la sanción que recibió el querellante, la alegación de la AP en el sentido de que éste cometió "fraude y apropiación de fondos públicos" no está sostenida por la prueba, y la alegación de que hubo serias irregularidades en el manejo del registro electrónico de asistencia del querellante se fundamenta en prueba de referencia; es decir, en declaraciones de empleados de la propia AP que, si bien testificaron no tienen conocimiento personal de la comisión de tales infracciones; además, no se presentó el testimonio del investigador de asuntos internos.

Sabido es que la prueba de referencia es una declaración que hace una persona testigo en una audiencia sobre algo que otra persona dijo o escribió, o una conducta no verbalizada de esa segunda persona, como bien podría ser un gesto, si su intención al hacerlo fue que se tomara como una manifestación. La manifestación fuera de la audiencia debe tener algún contenido que pueda ser cierto o falso, y dicha manifestación, al ser transmitida en la audiencia por el testigo que la oyó o leyó, se produce para probar que lo manifestado es cierto. Como regla general, la prueba de referencia no se admite en evidencia o, como sucede en procedimientos de arbitraje laboral, se le concede escaso valor probatorio. Esta regla está primordialmente fundada en la ausencia de garantías circunstanciales de confiabilidad y exactitud, y

en el hecho de que la persona que hace la aseveración fuera de la audiencia no está disponible para ser conainterrogada. De no ser así, se lesionaría el derecho que tienen el empleado imputado de confrontarse con todos los testigos que le son adversos y el de examinar toda la prueba en su contra; derechos que, si bien no nacen en este caso de un derecho constitucional, forman parte de la garantía del debido proceso de ley procesal que tiene cualquier parte en un procedimiento adjudicativo.

El perjudicado o la parte afectada contra la cual se ofrece la declaración que constituye prueba de referencia sufre un menoscabo cuando se admite y se le concede a dicha prueba más del valor probatorio que en realidad merece por las razones siguientes: (1) tal declaración no se hizo frente al perjudicado; (2) el perjudicado no tuvo oportunidad de conainterrogar al declarante cuando hizo la declaración; (3) el perjudicado no tiene oportunidad de conainterrogar al declarante en la audiencia.

En su informe de investigación, el señor Quiñones Carrasquillo expresó que “[las] irregularidades en la administración de la asistencia... son contrarias a la reglamentación establecida y... pudieran considerarse como apropiación de fondos públicos” y que “la evidencia evaluada reveló un aparente fraude y apropiación de fondos públicos”. Cabe señalar que en una acción en la que se alega fraude el patrono viene obligado a exponer detalladamente las circunstancias específicas que constituyen el fraude. El sólo hecho de alegar que hubo fraude o la posibilidad del mismo no constituyen las circunstancias que permiten afirmar que el mismo tuvo lugar. El fraude nunca se presume, por lo que debe ser probado de forma tal que

satisfaga la conciencia del juzgador. El fraude debe ser expuesto de forma detallada y específica. El fraude debe probarse con prueba clara y convincente<sup>9</sup>, y no a base de conjeturas o especulaciones; aunque sí puede establecerse mediante inferencia o por evidencia circunstancial. Aunque la prueba del fraude no puede ser tan directa y fuerte como de ordinario se requiere para probar otros extremos, debe ser lo suficientemente sólida, clara y convincente para que el juzgador no sienta vacilaciones al haber la declaración de un hecho que se halla en los linderos de un hecho criminoso. *Banco Crédito y Ahorro Ponceño v. Chico Segastibelza*, 90 DPR 125 (1964).

La determinación sobre la existencia de fraude y la consiguiente apropiación ilegal de fondos depende en gran medida de los hechos particulares de cada caso. La AP presentó una serie de análisis de incidentes reportados relacionados con irregularidades en el registro de la asistencia del querellante y un estimado de lo desembolsado indebidamente al querellante por razón del mal manejo del referido registro, pero no presentó al investigador de asuntos internos que realizó los mismos y que podía ofrecer detalles de las "alegadas" irregularidades, las reportadas anónimamente y las identificadas durante la auditoría, que implicaron el alegado fraude y derivaron en la alegada apropiación ilegal de fondos de la AP.

Por todo lo anterior, se resuelve que la AP no presentó prueba suficiente para sustentar su alegación en el sentido de que el Sr. Jonathan Colón González infringió

---

<sup>9</sup> Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 2003, BNA, Washington, DC páginas 949-953.

los Incisos 1 y 17 de la Sección 5 del Artículo XLIII, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente **DECISIÓN**:

La medida disciplinaria consistente en un despido sumario de empleo y sueldo **no** fue justificado; por consiguiente, se ordena (1) corregir el expediente de personal del Sr. Jonathan Colón González a fin de eliminar toda referencia a la medida disciplinaria impugnada, y (2) efectuar el pago de los salarios y demás haberes dejados de percibir por razón de referido despido, amén del pago del interés legal vigente computado, sobre el monto adeudado, desde que se emita el presente laudo y hasta que se satisfaga la deuda, y el pago de los honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de octubre de 2022.

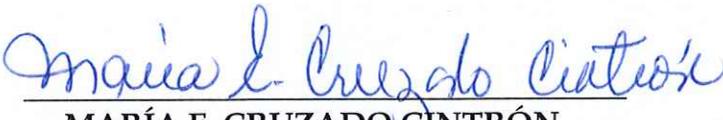
  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 12 de octubre de 2022; se envía copia por correo electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO LUIS R ROMÁN NEGRÓN  
lrn@roman-negron.com

LCDO ARTURO O RÍOS ESCRIBANO  
ariosescribano@gmail.com

  
\_\_\_\_\_  
MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II