

GOBIERNO 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
COMPENSACIÓN POR
ACCIDENTES DE AUTOMÓVIL
(ACAA o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS ACAA
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-1872

SOBRE : DESPIDO

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, en San Juan, Puerto Rico, 30 de agosto 2018. El mismo quedó sometido el 1 de octubre de 2018, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por el Patrono”**: Lcda. Ketzia M. Rosario; portavoz y asesora legal, la Lcda. Wanda Hernández; la Sra. Giselle Lawrence, administradora regional de Carolina; el Sr. Omar Rivera, supervisor y testigo, Eusebía López; testigo, Alma Morales; testigo y Rafael Cordero, testigo. **“Por la Unión”**: Lcdo. Leonardo Delgado; portavoz y asesor legal, Lcda. Laura Aviles; la Sra. Itza Santiago presidenta de la Unión y el Sr. Miguel Otero, 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 sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA CORPORACIÓN

Que el honorable Árbitro determine si la acción disciplinaria impuesta al Sr. Miguel Otero estuvo justificada conforme a derecho.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el honorable árbitro determine a la luz de prueba presentada si el despido del trabajador procede. De entender que no procede, se solicita se ordene la reposición en el empleo y la paga de los haberes dejados de percibir

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Miguel Otero Correa fue justificado conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Del Árbitro determinar que estuvo injustificado emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXIII PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Sección 1: El término de querellas es toda queja o controversia que envuelva el interés de uno o más empleados que surja en la administración y/o agravio, queja o reclamación con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. Las

¹ 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) asunto (s) 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.

quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o la Administración. Toda queja o querella se tramitará exclusivamente conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán exclusivamente a través del procedimiento que se dispone.

Sección 2...

Sección 4: Tercera Etapa...

a) ...

e) En los casos en que la Unión alegue que un empleado o empleados han sido despedidos sin justa causa, el árbitro dispondrá el remedio adecuado, **sin que se entienda la frase "conforme a derecho" como una limitación a esa facultad remedial.**

ARTÍCULO LVI 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 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 sus departamentos y operaciones la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección 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.

**REGLAMENTO DE CONDUCTA Y PROCEDIMIENTOS
DISCIPLINARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DE
AUTOMÓVILES**

Artículo 1. PROPÓSITO...

**Artículo 7. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL
EMPLEADO**

A. Normas Generales

Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar medidas disciplinarias:

1...

...

7. Vigilar, conservar y salvaguardar, incluyendo pero sin limitarse a, todos los documentos, bienes e intereses públicos de la Agencia.

8...

9. Cumplir las normas de conducta de ética y moral establecida en la Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada y sus reglamentos.

A tenor con lo antes expresado, se dispone que los empleados no podrán realizar, entre otras acciones similares las siguientes:

a...

e. Observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

F...

h. Incurrir en conducta relacionada con el delito contra el erario público, la fe y función pública o que envuelvan fondos o propiedades públicas.

Artículo 8. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

A...

**TABLA DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y/O
DISCIPLINARIAS**

Ofensas

1...

...

50. Apropiación de propiedad de ACAA, de otros
empleados o del público **Despido**

IV. HECHOS

1. Para el 2016, el Sr. Miguel Otero, aquí querellante, ocupaba un puesto de oficinista regional en la oficina Regional de Carolina del Patrono.
2. El Querellante laboraba en el área de recepción de la Oficina Regional.
3. Para dicho periodo la Sra. Giselle Lawrence, ocupaba el puesto de Administradora Regional Interina de la Oficina Regional de Carolina.
4. La ACAA tiene establecido un procedimiento uniforme para el manejo de solicitudes de inspección, divulgación o fotocopias de documentos obran en los expedientes de reclamaciones.²
5. La señora Lawrence fue alertada de unas irregularidades detectadas en el caso #19-127446-01 toda vez que en el expediente no constaban copias, ni el recibo de pago de las copias solicitadas por la lesionada.
6. La señora Lawrence inicia una investigación sobre las irregularidades detectadas en el caso.³

² *Exhibit1 del Patrono.*

³ *Exhibit3 del Patrono.*

7. Luego de realizar la investigación del incidente determina que el Querellante incumplió con la política y procedimiento de solicitud de copias de expedientes de lesionados.
8. El 18 de octubre de 2016, el Patrono notificó al Querellante su intención de destituirlo de su puesto. ⁴
9. El 13 de diciembre de 2016, se celebró una vista informal sobre la intención y recomendación de destitución del Querellante.⁵
10. El 11 de enero de 2017, el Patrono le informó al Querellante de su destitución.⁶
11. Al no estar de acuerdo con la acción tomada por el Patrono, la Unión radicó una querrela ante este foro.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono sostuvo que la destitución del Sr. Miguel Otero fue conforme a derecho; ello a la luz de la investigación realizada por funcionarios de la ACAA. Argumentó que el resultado de la investigación indica que el Querellante había incumplido con las disposiciones del Reglamento de Medidas Disciplinarias, apropiándose de bienes de la ACAA.

Arguyó, que dicha ofensa conllevó la destitución del empleado en primera ofensa. Por lo que, a la luz de la prueba presentada el Árbitro debe determinar que la acción de destitución estuvo justificada en derecho.

⁴ *Exhibit 9 del Patrono.*

⁵ *Exhibit 3 Conjunto.*

⁶ *Exhibit 10 del Patrono.*

La Unión, por su parte, sostuvo que el Querellante nunca negó que no cumplió con los procedimientos al asumir la función de entregar las copias o cobrar el dinero; y hacerlo llegar a la señora Alma Morales, siguiendo los procedimientos establecidos por el Patrono. Arguyó, que dicho incumplimiento con los procedimientos no justificaba un despido como sanción. Quizás, a lo sumo, una amonestación que permita al trabajador reconocer que actuó impropiamente y que corrija su conducta.

Argumentó, además, que el Patrono pretendió establecer que la intervención del Querellante en el procedimiento ocasionó una pérdida que debe ser imputada al señor Otero. Del mismo modo, argumentó que el Patrono no sostuvo el peso de la prueba como es necesario en un caso disciplinario.

Cabe señalar que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

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

En casos de despido, si el Patrono alega entre sus defensas afirmativas, la existencia de justa causa para el despido, tiene que probarlo mediante preponderancia

de prueba de prueba- *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001); *Delgado Zayas v. Hospital Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).

Sobre este asunto los ilustres tratadistas Elkouri & Elkouri⁷ han expresado lo siguiente: "The burden of proof is generally held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires just cause for discipline. Even where the agreement is silent as to whether just cause is required for discipline and discharge decisions, arbitrators generally place the burden of proof on the employer to demonstrate just cause for such decisions".

Se ha resuelto, que es regla invariable que probar la "justa causa" del despido descansa en el patrono, ya que constituye una defensa afirmativa. Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536 (1979); J.R.T. v. H. R. Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987).

De igual manera, en lo que concierne al "quantum" de la prueba requerida para sostener una acción disciplinaria o despido de ordinario los árbitros, generalmente, aplican el principio de la preponderancia de la prueba. Sin embargo, en casos que envuelven conducta criminal o comportamiento estigmatizado muchos árbitros emplean un estándar mayor que la preponderancia de la prueba. De hecho, pueden aplicar el estándar de prueba clara y convincente o más allá de duda razonable.⁸ Es decir, el árbitro puede exigir un estándar mayor en cuanto a la prueba que se requiere

⁷ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, sixth edition, 2003, pág. 949

⁸ Véase Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, sixth edition, 2003 pág. 949-951.

para sustentar un despido, como la acción disciplinaria, cuando se le imputa al empleado conducta como fraude, robo o apropiación de propiedad del Patrono.

En Quirós v. ITT, 108 DPR 53, 1979, nuestro Tribunal Supremo se expresó de siguiente manera sobre el despido:

Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con esfuerzos el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, hay que llegar a límites de exigencias para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.

A tenor con lo anterior y luego de analizar la prueba, concluimos que el despido como acción disciplinaria en el presente caso no se justifica. A nuestro juicio el Patrono no sostuvo el peso de la prueba. No quedó probado que la intervención del Querellante ocasionara pérdida de propiedad o que éste se agenciara de dinero destinado a las arcas de ACAA. De hecho, la prueba presentada por el Patrono resulta ser en su totalidad prueba de referencia. La cual, por sí sola no es suficiente para cumplir con el “quantum” de la evidencia requerida para probar este caso.

En síntesis, la prueba presentada por el Patrono no es suficiente, a nuestro juicio, para sostener el peso de prueba; como es requerido para justificar el despido. Nos reafirmamos en nuestro análisis de que en un caso de despido el "quantum" de prueba para sostener el mismo debe ser mayor al que se requiere en casos de suspensiones o amonestaciones.

A tenor con todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. Miguel A. Otero Correa no se justifica conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Se ordena la reposición del Querellante en su puesto y los haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 3 DE DICIEMBRE DE 2018.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 3 de diciembre de 2018 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA GISELLE LAWRENCE VIDAL
ADMINISTRADORA REGIONAL CAROLINA ACAA
PO BOX 364847
SAN JUAN PR 00936-4847

SRA ITZA Y. SANTIAGO TOSTE-PRESIDENTA
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS ACAA
CALLE HÉCTOR SALAMÁN 301
URB ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918

LCDA KETZIA M ROSARIO RODRÍGUEZ
PORTAVOZ Y ASESORA LEGAL ACCA
#33 CALLE RESOLUCIÓN SUITE 805
SAN JUAN PR 00920-2707

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL UIEACAA
#8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 00917



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III