

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL V

JIMMY VALLE OJEDA

Recurrido

v.

FELIPE OSBORNE SHEA
Y/O
ELBA DÍAZ NEGRÓN
HNC FINCA MACHABUCA

Recurrente

KLRA201501193

*Revisión
Administrativa*
procedente de:
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos
Oficina de Mediación
y Adjudicación

Caso Núm.
AC-13-297

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Varona Méndez, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Rivera Marchand

Varona Méndez, Jueza Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de diciembre de 2015.

El recurrente, señor Felipe Osborne Shea, nos pide la revocación de la Resolución y Orden emitida por la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (OMA o agencia recurrida) que le ordenó a pagar la suma de \$1,726.92 a favor de Jimmy Valle Ojeda (parte recurrida o señor Valle) en concepto de mesada por despido injustificado.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, revocamos el dictamen recurrido y devolvemos el caso a la agencia recurrida para la continuación de los procedimientos.

I.

El presente caso se originó con la presentación de una querrela el 2 de mayo de 2013 ante la OMA por parte del señor Valle. Dicha reclamación fue presentada al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, según

enmendada. En síntesis, la parte recurrida alegó que fue despedido injustificadamente por su patrono, la parte recurrente, y solicitó la indemnización de \$1,726.92 por el período reclamado del 1 de enero de 2010 al 9 de marzo de 2012. Así las cosas, el 30 de junio de 2014 la OMA remitió a las partes una *Notificación de Querella y Vista Administrativa* pautada para el 17 de septiembre de 2014.

Por su parte, el 9 de julio de 2014 el recurrente señor Osborne contestó la querella incoada en su contra. En síntesis, adujo que el despido del señor Valle estuvo justificado, pues la parte recurrida se apropió ilegalmente de un capullo de una orquídea de su propiedad. Luego de haber contestado la querella, la vista administrativa fue pospuesta en varias ocasiones debido a varios incidentes procesales. Entre los incidentes ocurridos, el señor Osborne se negó a contestar un Interrogatorio y Requerimiento de Admisiones cursado por la parte recurrida con fecha del 3 de marzo de 2015. Con relación a lo anterior, el 19 de marzo y el 15 de mayo de 2015, la OMA le ordenó a la parte recurrente a que contestara lo solicitado. Mediante los referidos dictámenes interlocutorios, la agencia recurrida se limitó a apercibir al señor Osborne que de no cumplir con lo ordenado *estaría sujeto a sanciones, incluyendo la eliminación de sus alegaciones.*

Así el trámite, el señor Valle compareció ante la agencia recurrida el 1 de julio de 2015 e informó que la parte recurrente nunca contestó el Interrogatorio antes aludido por lo cual solicitó que se diera por admitido el Interrogatorio y Requerimiento de Admisiones y se le anotara la rebeldía al señor Osborne.

Eventualmente, el 22 de julio de 2015 se celebró la vista administrativa ante la OMA en donde se atendió, entre otras cosas, el asunto del descubrimiento de prueba. Durante la vista, el señor Osborne reafirmó su negativa a cumplir con el descubrimiento de

prueba. Mientras, la parte recurrida reiteró su solicitud de que se diera por admitido el Interrogatorio y Requerimiento de Admisiones que la parte recurrente se había negado a contestar. Ante dicho escenario, la agencia recurrida apercibió nuevamente al señor Osborne de que su negativa a cumplir con lo ordenado tendría la consecuencia de que se dispusiera del caso sumariamente a favor de la parte recurrida. No obstante lo anterior, el señor Osborne se negó nuevamente a contestar el Interrogatorio y Requerimiento de Admisiones por lo cual la agencia recurrida declaró *ha lugar* la solicitud del señor Valle.

Así las cosas, la agencia recurrida procedió a formular sus determinaciones de hecho, entre las cuales precisó que: 1) la parte recurrida laboró como agricultor para el señor Osborne desde el 1 de enero de 2010 hasta el 9 de marzo de 2012; 2) la parte recurrida devengaba \$6.48 por hora; 3) el 9 de marzo de 2012, la parte recurrente despidió al señor Valle de manera verbal por presuntamente haberse apropiado ilegalmente de una orquídea y otras plantas; 4) la parte recurrente no logró establecer que el señor Valle fue quien se apropió ilegalmente de la orquídea como tampoco logró establecer que la parte recurrida estuvo involucrada en dicho incidente; y 5) que previo al despido, el señor Osborne nunca amonestó ni suspendió de empleo ni sueldo al señor Valle por conducta impropia o algún otro incidente similar.

El 25 de septiembre de 2015 la OMA emitió una Resolución y Orden en la cual declaró *ha lugar* la querrela de la parte recurrida. Según expuso en su dictamen, la negativa del señor Osborne a cooperar con el descubrimiento de prueba tuvo la consecuencia de que se le anotara la rebeldía. A su vez, ello conllevó que se diera por no presentada la contestación a la querrela del señor Osborne. La agencia recurrida fundamentó que siendo una causa de acción incoada al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, y ante la ausencia de

prueba en contra de las alegaciones de la parte recurrida, se activó la presunción que le asiste a todo trabajador de que su despido fue injustificado. La OMA indicó que, en virtud de dicha presunción, era la parte recurrente quien tenía el peso de la prueba para demostrar que el despido fue uno justificado mas no así lo hizo.

En su dictamen, la OMA concluyó que el señor Osborne fue notificado de la querrela incoada en su contra al igual que fue notificado del señalamiento de la vista administrativa. Sin embargo, al negarse a cumplir con el descubrimiento de prueba, renunció a su derecho a levantar sus defensas afirmativas y a presentar prueba para rebatir la presunción que recayó en su contra. Por tales razones, la agencia recurrida dio por admitidos todos los hechos alegados en la querrela del señor Valle. Consecuentemente, la OMA le concedió a la parte recurrida el remedio solicitado ordenando así al señor Osborne a satisfacer la cantidad de \$1,726.92 a favor del señor Valle por concepto de despido injustificado.¹

Inconforme, el 22 de octubre de 2015 la parte recurrente presentó un recurso de Revisión Especial en donde expuso que la agencia recurrida le negó su derecho a una vista justa y defenderse de las alegaciones incoadas en su contra. Por tales razones, nos solicitó que revoquemos la Resolución y Orden emitida el 25 de septiembre de 2015 por la OMA.

Con el beneficio de la comparecencia de la parte recurrida y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el derecho aplicable, procedemos a resolver.

¹ Según indicó la agencia recurrida, el monto de la indemnización presentado en la querrela por concepto de despido injustificado se admitió como correcto. La OMA especificó que la parte recurrida era acreedor de una mesada básica equivalente a dos meses de sueldo y a una indemnización progresiva de una semana de sueldo por cada año trabajado de conformidad con las disposiciones con las disposiciones del Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 L.P.R.A. sec. 185^a.

II.

A. Revisión judicial de Decisiones Administrativas

En nuestro ordenamiento jurídico, es norma firmemente establecida que las determinaciones de las agencias administrativas merecen la mayor deferencia y respeto de los tribunales. *O.E.G. v. Santiago Guzmán*, 188 DPR 215, 227 (2013). Del mismo modo, las decisiones administrativas están cobijadas por una presunción de legalidad y corrección por lo que la revisión judicial debe limitarse a determinar si la agencia actuó de manera ilegal, arbitraria o irrazonable. *López Borges v. Adm. de Corrección*, 185 DPR 603, 626 (2012). Esta norma de deferencia se fundamenta en el respeto al conocimiento especializado y la vasta experiencia que ostentan las agencias en cuanto a los asuntos que le han sido delegados. *González Segarra v. CFSE*, 188 DPR 252, 276 (2013).

Cónsono con lo anterior, la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, 3 LPRC sec. 2101 *et seq.* (LPAU), dispone que:

[l]as determinaciones de hecho de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que otra en el expediente administrativo. Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal.

En consecuencia, los tribunales apelativos no intervendrán con las determinaciones de hechos formuladas por una agencia administrativa si éstas están sostenidas por evidencia sustancial que obre en el expediente administrativo. *González Segarra v. CFSE, supra*. Así pues, la parte que pretenda impugnar las determinaciones de hecho de una agencia administrativa tiene el peso de la prueba y tiene el deber de presentar la evidencia necesaria que permita, como cuestión de derecho, descartar la presunción de corrección de la decisión administrativa. *Trigo Margarida v. Junta de Directores*, 187 DPR 384, 393-394 (2012).

En otras palabras, la parte está obligada a presentar evidencia que surja del expediente administrativo que demuestre que la determinación de la agencia fue irrazonable a la luz de la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. *O.E.G. v. Santiago Guzmán, supra; Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 76 (2002). En estas situaciones, la revisión judicial se limitará a determinar si el remedio concedido fue apropiado; si las determinaciones de hechos están razonablemente sostenidas por la prueba; y si las conclusiones de derecho de la agencia administrativa son correctas. 3 LPRA sec. 2175; *Díaz v. Fideicomiso Soc. y Autogestión*, 188 DPR 32, 61 (2013).

B. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

La Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada, conocida como la Ley de indemnización por despido injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley 80), fue creada con el propósito de atender todo lo relacionado al despido de trabajadores en la empresa privada y las circunstancias en que un patrono así lo puede hacer. Véase, *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011). La Ley 80 fue aprobada con el fin primordial de proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013), citando, a su vez, la Exposición de Motivos de la Ley 80 (1976 Leyes de Puerto Rico 267, 268). En esencia, dicha ley establece que todo empleado que sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono una compensación, conocida como la mesada. Artículo 1 de la Ley 80,

29 LPRA sec. 185a; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 905.

Según ha sido interpretada, la Ley 80 es una legislación de naturaleza reparadora y los tribunales están obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador, resolviendo toda duda a favor del obrero para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 906; *Whittenburg v. Co. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 951 (2011). Además, la Ley 80 también tiene una función coercitiva y un objetivo desalentador contra el capricho patronal. Íd. Por tanto, la Ley 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado o empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. *Jusino et als., v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001); véase, además, *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 653 (2014).

Con relación a lo anterior, el Artículo 2 de la Ley 80 dispone lo siguiente respecto a las instancias en que se justifica el despido de un empleado:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
[...]
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. 29 LPRC sec. 185b.

La Ley 80 establece una presunción de que todo despido es injustificado hasta tanto el patrono demuestre la justificación para su proceder. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, pág. 950; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001). En específico, el Artículo 8 de la Ley 80 dispone, entre otras cosas, que toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos en el Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRC sec. 185a, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título. 29 LPRC sec. 185k. (Énfasis nuestro).² Según ha resuelto el Tribunal Supremo, la Ley

² En lo pertinente, el Artículo 1 de la Ley 80 dispone lo siguiente con relación a los remedios que el empleado despedido sin justa causa tiene a su haber:
A favor del empleado despedido injustificadamente:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

- (a) el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;
- (b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio. 29 L.P.R.A. sec. 185a.

80 crea una presunción de que todo despido es injustificado por lo cual le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa para el despido del empleado. *Romero v. Cabrer Roig*, supra, pág. 652; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, 906-907 (2011). De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Íd. Por tales razones, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 429.

En fin, para activar la presunción contra el patrono y que prospere una causa de acción al amparo de la Ley 80, es necesario que el demandante o querellante establezca que: (1) trabajó como empleado de un comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (2) recibía alguna remuneración; (3) fue contratado por tiempo indeterminado; y (4) fue despedido sin justa causa. 29 LPRa sec. 185a; véase, además, *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, 907; véase, además, *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, supra, pág. 950.

C. Procedimiento ante la Oficina de Mediación y Adjudicación

La Oficina de Mediación y Adjudicación fue creada en virtud de la Ley Núm. 384-2004, la cual enmendó la Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado del Puerto Rico, Ley núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, 3 LPRa secs. 301-328. A su vez, la OMA fue facultada para atender mediante un procedimiento adjudicativo determinadas controversias relacionadas a la aplicación de las leyes que regulan el empleo privado en Puerto Rico como lo es, la

referida Ley 80. Artículo 1 de la Ley núm. 384-2004. Específicamente, la ley le otorga a la OMA la facultad de conciliación y adjudicación sobre las querellas por despido injustificado en las cuales no se reclame indemnización de daños y perjuicios y otras causales separadas al derecho de mesada.

En virtud de la Ley núm. 384-2004, la OMA adoptó el Reglamento núm. 7019 de 11 de agosto de 2005, Reglamento de Procedimientos de Mediación y Adjudicación de la Oficina de Mediación y Adjudicación (el Reglamento). Según se desprende de su declaración de política pública, el Reglamento opta por fomentar la utilización de mecanismos complementarios al sistema judicial para resolver conflictos obreros patronales con el fin de impartir justicia de manera más eficiente, rápida, consistente y económica, y para preservar la paz laboral. Regla 1, sec. 1.1 del Reglamento. Se dispuso además, que si luego de llevarse a cabo los trámites de mediación y conciliación ante la Oficina, las partes no llegaren a un acuerdo satisfactorio, se darán por concluidos dichos trámites y el caso seguirá los trámites y procedimientos para adjudicación de la controversia ante un Oficial Examinador o Juez Administrativo.

En lo pertinente al presente caso, el Reglamento contempla las órdenes y resoluciones a ser emitidas por la OMA. A tales efectos, la Regla 5, sec. 5.11 dispone que:

La OMA ordenará el cumplimiento de lo que proceda en derecho cuando, en cualquier etapa del procedimiento adjudicativo, luego de las partes haber hecho sus planteamientos y de haber evaluado la evidencia, no surja una controversia real de hechos. [...]

Con relación a la rebeldía, la sec. 5.14 del Reglamento establece que si una parte debidamente citada no comparece a la conferencia con antelación a la vista, a la vista, o a cualquier otra etapa durante el procedimiento adjudicativo, el Juez Administrativo o el Oficial Examinador podrá declararla en rebeldía

y continuar el procedimiento sin su participación, pero notificará por escrito a dicha parte de su determinación, los fundamentos para la misma y del recurso de reconsideración y revisión dispuestos en las Reglas 6 y 7 del Reglamento.

Finalmente, la Regla 5, sec. 5.19 dispone lo relativo a las sanciones que podrá imponer la OMA. Se desprende de la mencionada Regla que cuando una parte incumpliera con alguno de los procedimientos establecidos en el Reglamento o una orden del Juez Administrativo o el Oficial Examinador, éste a iniciativa propia o a instancia de parte, podrá ordenarle que muestre causa por la cual no deba imponérsele una sanción. Dicha Regla especifica que la orden informará de las reglas, reglamentos u órdenes con las cuales no haya cumplido, y concederá un término de veinte (20) días, contados a partir de la notificación de la orden para mostrar causa. Según indica, de no cumplirse con la orden, o de determinarse que no hubo causa que justifique el incumplimiento, la OMA podrá imponer una sanción económica a favor del Departamento del Trabajo o de cualquier parte que no excederá de doscientos (\$200.00) dólares por cada infracción separada a la parte o a su abogado, si este último es responsable del incumplimiento. Además, *la OMA podrá ordenar la desestimación de la querrela en caso del querellante o eliminar las alegaciones del querellado, si después de haber impuesto sanciones económicas y de haberlas notificado, dicha parte continua incumpliendo las órdenes de la OMA.* (Énfasis nuestro).

El propósito de la Ley Núm. 384-2004, *supra*, es proveerles a los trabajadores un mecanismo alterno que pueda acelerar el proceso de este tipo de reclamaciones. Ya sea al tramitar su causa por la vía judicial o por esta vía alterna, las partes contarán con la garantía de que el proceso será conforme a las leyes que apliquen a ambas alternativas. Esto obedece a la naturaleza flexible,

económica y ágil que el legislador quiso impartir a la adjudicación administrativa para distinguirla de los procedimientos complicados, costosos, rigurosos y extensos ante los tribunales. Es obvio que el legislador quiso establecer un procedimiento rápido y sencillo de manera que el empleado u obrero no tuviese que afrontar las complicaciones y dificultades que pueden producirse en el procedimiento judicial civil ordinario.

III.

El señor Osborne aduce que la Resolución y Orden recurrida debe ser revocada, toda vez que en los procedimientos ante la OMA se le negó su derecho a defenderse de las alegaciones incoadas en su contra por la parte recurrida negándole así una vista justa, pues la OMA le eliminó sus alegaciones contenidas en la contestación a la querella.

En su escrito en oposición, tanto la parte como la agencia recurrida sostienen que el recurrente, a pesar de que contestó la querella y compareció a todos los señalamientos de vista adjudicativa no cooperó en el descubrimiento de prueba, pues se negó a contestar un interrogatorio, requerimiento de admisiones y producción de documentos que le fue cursado, a pesar de que se le ordenó en dos ocasiones que lo hiciera.

Según se desprende del expediente, la agencia recurrida le anotó la rebeldía al señor Osborne debido a su negativa a cooperar con el descubrimiento de prueba. En su dictamen, la OMA expuso que la anotación de rebeldía de la parte recurrente, conllevó que se tuviera por no presentada la contestación a la querella. De esta manera, la agencia recurrida eliminó las alegaciones hechas por la parte recurrente aún sin antes haberle impuesto sanciones económicas según dispone el Reglamento. Al así proceder, concluimos que erró la OMA.

Como se expusiera anteriormente, las determinaciones de las agencias administrativas merecen gran deferencia por parte de los tribunales revisores. Solamente, ante circunstancias de abuso de discreción, pasión, prejuicio o parcialidad tales determinaciones serán sustituidas por el criterio del tribunal revisor. Además, en circunstancias en que la agencia actúa de manera irrazonable, arbitraria o caprichosa de igual manera se ha favorecido el desplazamiento del criterio de las agencias administrativas.

Se desprende de los hechos del caso que surgieron varios incidentes durante los procedimientos ante la OMA, entre ellos, la negativa del señor Osborne a contestar el Interrogatorio y Requerimiento de Admisiones que le cursara la parte recurrida. Con relación a dicho incidente procesal, la OMA emitió varias órdenes para compeler al señor Osborne a cumplir con el descubrimiento de prueba. A pesar de las órdenes emitidas, la parte recurrente nunca cumplió con lo ordenado. En varias ocasiones la OMA apercibió al señor Osborne que de no cumplir con el descubrimiento de prueba estaría sujeto a sanciones incluyendo la eliminación de sus alegaciones. Sin embargo, en ningún momento la OMA le impuso sanciones económicas a la parte recurrente por su incumplimiento. No fue hasta la celebración de la vista administrativa que la agencia recurrida eliminó las alegaciones de la parte recurrente, quedando dicha parte desprovista de defensa alguna a su favor.

La querrela en el presente caso fue incoada bajo las disposiciones de la Ley 80 la cual le exige al patrono probar que el despido del empleado estuvo justificado. La parte recurrente no logró desfilas prueba para rebatir la presunción de que el despido fue uno injustificado. La agencia recurrida concluyó que ante la falta de cumplimiento del señor Osborne procedía imponerle la más severa y drástica sanción y eliminar sus alegaciones. Sin

embargo, ello es contrario a las disposiciones del Reglamento antes aludidas y, por tanto, no es suficiente para justificar haber impuesto una sanción tan severa.

En síntesis, la agencia recurrida actuó en contravención a las disposiciones de su propio Reglamento. Si bien es cierto que la parte recurrente incumplió en varias ocasiones las órdenes emitidas por la OMA, ello no justifica el que la agencia recurrida actuase fuera de los parámetros impuestos por su propio Reglamento. En el presente caso, lo que correspondía era la imposición de una sanción económica en contra de la parte recurrente antes de eliminarle las alegaciones. Si luego de haber impuesto dicha sanción, la parte recurrente no cumplía con lo ordenado, entonces procedía que la agencia recurrida le eliminara las alegaciones al señor Osborne y le anotara la rebeldía.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la Resolución y Orden recurrida y se devuelve el caso a la OMA para la continuación de los procedimientos, de conformidad con lo aquí resuelto.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones