

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

<b>AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS</b> (Compañía o Patrono)	<b>LAUDO</b>
Y	<b>CASO: A- 05-2304</b>
<b>UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS</b> (Unión)	<b>SOBRE: DESPIDO (SR. BENJAMÍN OCASIO TORRES)</b>
	<b>ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO</b>

### INTRODUCCIÓN

El trámite de la querrela de epígrafe en el foro de arbitraje fue accidentado; el mismo se caracterizó por reiteradas suspensiones o aplazamiento de vista a petición de las partes, compareciendo por separado o conjuntamente.

La audiencia en el caso de epígrafe inició el 25 de octubre de 2016 y prosiguió hasta su conclusión el 31 de julio de 2017, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Autoridad de Edificios Públicos, en adelante la Autoridad o la AEP, compareció, al primer día de audiencia, representada por, la Lcda. Maileidy A. Gómez Germán. Posteriormente, en el segundo día de audiencia, el Lcdo. Claudio Alíff Ortiz asumió la representación legal de la AEP.

La Unión Independiente de Empleados de la AEP, en adelante la Unión o la UIEAEP, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, y el representante, Sr. Gilberto Roldán Benítez.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y acordaron dejar la controversia sometida para resolución el 12 de febrero de 2018, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos, concedida a petición de la UIEAEP.

### 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.

La Unión propuso la siguiente sumisión:

“Determinar a la luz de los hechos y conforme a derecho si la AEP violó o no los términos del Convenio Colectivo al despedir al querellante Benjamín Ocasio Torres y si el despido del que fue objeto éste estuvo o no justificado. De determinarse que se violó el Convenio Colectivo y/ o que el despido del querellante Benjamín Ocasio Torres no estuvo justificado, que el honorable árbitro provea el remedio adecuado, de conformidad con los términos del Convenio Colectivo, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, una orden reponiendo al querellante en su anterior puesto retroactivo a la fecha del despido, el pago al querellante de los días que estuvo despedido con todos los haberes dejados de percibir más la doble penalidad y el pago de los honorarios de abogado.”

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> y la Sección D del Artículo XXXVI del Convenio Colectivo aplicable, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si procede o no confirmar el despido del Sr. Benjamín Ocasio Torres, a la luz de la prueba y del convenio colectivo aplicable. Proveer un remedio conforme al propio convenio.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia en el caso de epígrafe se relaciona con el alegado despido injustificado del Sr. Benjamín Ocasio Torres, efectivo el 16 de abril de 2005. El señor Ocasio Torres, entonces, se desempeñaba como Técnico de Refrigeración I, en la región de Mayagüez. El caso o controversia surgió estando vigente el convenio colectivo cuyo período de vigencia se extendió desde el 1 de mayo del 2004 y se extendió hasta el 30 de abril de 2007.

El 25 de agosto de 2004, el Sr. Iván Hernández Agostini, que se desempeñaba como supervisor de conservación en la región de Mayagüez de la AEP, refirió al Sr. Segundo Cruz Granell, entonces supervisor de operaciones de campo, la situación de ausentismo frecuente del señor Ocasio Torres, en el período comprendido desde el 5 de enero hasta el 25 de agosto de 2004, para la acción correspondiente. A su vez, el 20 de septiembre de 2004, el señor Cruz Granell, entonces designado director regional auxiliar de servicios administrativos, al referir el asunto para investigación al Sr. Gerardo Suárez, director de la oficina de recursos humanos de la AEP, por conducto

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, en 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo."

del Sr. Efrén Cardona Ríos, director interino de la región de Mayagüez, le imputó abandono de servicio al señor Ocasio Torres.

Mediante carta con fecha del 15 de noviembre de 2004, firmada por el señor Suárez Román, se le notificó al señor Ocasio Torres el inicio de una investigación administrativa relacionada con sus ausencias, desde el 21 de octubre hasta el 15 de noviembre de 2004, y se le citó para una entrevista que conduciría la Sra. María de Lourdes Rolón Rivera, el 30 de noviembre de 2004.

Posterior a la realización de dicha investigación, el 20 de enero de 2005, mediante carta firmada por el señor Suárez Román, la Autoridad le imputó al querellante haberse ausentado, ininterrumpidamente, sin previa notificación ni autorización, desde el 7 de septiembre al 30 de noviembre de 2004 y, por consiguiente, haber infringido el Artículo VIII, Sección 2(b), del Reglamento de Asistencia de la AEP, y le citó para una "vista informal de separación permanente de su puesto". Se advierte que, no obstante haber expresado su intención de despedir al señor Ocasio Torres, en la misma carta, el señor Suárez Román indicó que "[d]e no acudir usted a esta vista, o fallar en revertir la penalidad en ciernes, la Autoridad procederá... a oficializar la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días...".

Luego de celebrada la vista informal de separación permanente, que se efectuó el 2 de marzo de 2005 y a la que compareció debidamente representado el señor Ocasio Torres, mediante carta con fecha del 21 de marzo de 2005, firmada por la Arq. Lilliam Rivera Correa, directora ejecutiva de la AEP, se le notificó al querellante la terminación de empleo efectiva el 16 de abril de 2005, por el motivo o la causal antes expresada.

El querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus actos, y oportunamente se le advirtió de la intención de la AEP de despedirlo.

En el informe de conferencia del comité de ajuste, las partes estipularon que la Autoridad presentaría los siguientes testigos, para el propósito indicado:

1. 'Sra. María de Lourdes Rolón Rivera, técnica de relaciones laborales de la AEP, "declarará sobre la investigación administrativa que, alegadamente, realizó".
2. Sr. Segundo Cruz Granell, director auxiliar de administración, "declarará sobre el patrón de ausencias del señor Ocasio Torres".
3. Sr. Juan Hernández Agostini, supervisor de conservación en la región de Mayagüez, "declarará sobre el referido patrón de ausencias y de la falta de notificación previa, de parte del querellante".

Las partes estipularon, además, que "[c]ualquier otro testigo a utilizarse que no esté relacionado en este informe será anunciado tan pronto la parte que se propone utilizarlo advenga a conocimiento de la existencia de la pertenencia [sic] y necesidad de utilizarlo y lo notificará a la otra parte con anterioridad a la celebración de la vista."

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida el 13 de abril de 2005.

En la audiencia de arbitraje, el señor Hernández Agostini, supervisor inmediato del querellante, declaró no recordar haber recibido certificado médico o justificación

alguna de las ausencias del querellante. Declaró, además, que el señor Cruz Granell era el custodio de los récords de asistencia de los empleados.

La señora Rolón Rivera y el señor Cruz Granell no fueron presentados como testigos en la audiencia de arbitraje. El 25 de octubre de 2016, la Autoridad se limitó a indicar que ambos se encontraban indispuestos, y el 31 de julio de 2017, indicó que ambos testigos ya no trabajaban para la AEP y que no pudieron ser contactados. La Autoridad no presentó prueba de las gestiones realizadas para lograr la comparecencia de los referidos testigos ni solicitó del árbitro y/ o del tribunal que requiera la comparecencia de los mismos, y se limitó a sustituir a la señora Rolón Rivera por el Sr. Félix A. Falcón Rivera.

El señor Falcón Rivera declaró no conocer quién era el supervisor del querellante ni quién hizo las anotaciones en las tarjetas de asistencia de éste, correspondientes al período en cuestión.

#### ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma que el despido del señor Ocasio Torres fue justificado. Alega que “el Querellante se ausentaba por períodos de tiempo prolongados sin notificarlo a su supervisor inmediato ni a los supervisores de éste... [afectando así] la planificación de los trabajos”. Sostiene, además, estas ausencias fueron por períodos en exceso de cinco (5) días consecutivos; “lo cual resultó en abandono del servicio”.

Por otro lado, la Unión, alega que “desde sus inicios, el proceso seguido por la AEP... que culminó en el despido ha estado plagado de inconsistencias... [e]l 15 de noviembre de 2004, el Director de la Oficina de Relaciones Laborales... envió una carta certificada al querellante... en la cual le indicaba que esa oficina había iniciado una

investigación administrativa en relación a unas alegadas ausencias sin autorización... desde el 21 de octubre de 2004 al 15 de noviembre de 2004"; que "el 20 de enero de 2005, nuevamente el Director de la Oficina de Relaciones Laborales... cursó una nueva misiva al querellante en la cual le indica [sic] que su oficina realizó una investigación administrativa relacionada 'con sus ausencias sin autorización del 7 de septiembre de 2004 al 30 de noviembre de 2004' y cita [sic] al querellante a una nueva vista informal de separación permanente...", y que no obstante lo anterior, indica, además, dicha carta que "[d]e no acudir usted a esta vista, o fallar en revertir la penalidad en ciernes, la Autoridad procederá... a oficializar la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días...". Sostiene, además, que el árbitro no debe considerar el contenido de los documentos cuyos autores no estaban disponibles como testigos y sujetos a conainterrogatorio porque de lo contrario se estaría sustituyendo el testimonio por el documento; lo cual constituiría una violación al debido proceso de ley.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**ARTÍCULO XXXVI  
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS**

...

Sección 3: Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este artículo y se utilizará para la misma el formulario acordado por las partes.

Sección 4: Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

...

Sección 7: Tercera Etapa – Arbitraje

A. Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Ajuste se someterá a la consideración y resolución de un árbitro en un período no mayor de diez

días laborables a partir de la decisión del Comité de Ajuste...

...

B-2. Las partes no podrán presentar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje ninguna evidencia que no hubiese sido relacionada en el informe de la conferencia que aquí se dispone, a menos que dicha evidencia hubiese advenido a conocimiento de las mismas con posterioridad a dicho informe, en cuyo caso se le hará llegar a la otra parte tan pronto advenga en conocimiento de la misma.

...

D. ... Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Si se trata de un despido, el árbitro tendrá discreción para incluir, como parte del remedio, la reposición y el pago de los haberes que correspondan, si alguno.

...

F. Cualquiera de las partes podrá citar a un testigo o testigos para declarar sobre los hechos de un caso o para producir prueba documental en relación con el asunto que esté ante la consideración de un Árbitro... Si alguno de los testigos así citados se negare a comparecer, la parte que lo cita podrá, previo a [sic] la demostración al Árbitro de las gestiones hechas para la citación y la comparecencia del mismo, solicitar del Árbitro que requiera la comparecencia del testigo y expedir un requerimiento a esos efectos.

...

L. El Árbitro rendirá un Laudo por escrito, conteniendo determinaciones de hechos y conclusiones de derecho por separado y decidiendo todas las cuestiones planteadas en la controversia. La decisión será final y obligatoria para las partes siempre y cuando sea hecha conforme a derecho...

...

P. A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacer efectiva la suspensión indefinida o despido las partes han acordado el siguiente procedimiento:

1. El supervisor inmediato del empleado tendrá veinte (20) días laborables contados a partir de la fecha en que se tiene conocimiento de los hechos que puedan dar lugar a un despido para hacer un informe al Director de Relaciones Laborales... La Oficina de Relaciones Laborales tendrá treinta (30)



días laborables adicionales para realizar una investigación de las alegaciones y si llega a la determinación de que procede el despido redactará un informe al Director Ejecutivo recomendando que se proceda con el despido y las razones para ello...

2. La Autoridad notificará al empleado la intención de despedirlo mediante una formulación de cargos.

3. ...

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 las citadas disposiciones contractuales 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 laudo de arbitraje en el *Artículo XXXVI*, Sección L, del convenio colectivo aplicable. 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 hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarados estos puntos, sólo queda resolver si procede o no el despido del señor Ocasio Torres. Se advierte que 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.

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 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 corresponde 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 el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que éste se produce; es decir que el despido se considera justificado 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.

En lo que atañe a la controversia suscitada por la Unión, en el sentido de que el proceso seguido por la AEP, que culminó en el despido del querellante estuvo plagado de inconsistencias, se advierte que de un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que no existe controversia sobre las ausencias excesivas y no autorizadas del señor Ocasio Torres, y que en ese sentido, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de la infracción del querellante a las disposiciones del Reglamento de Asistencia de la AEP. Adviértase, además, que el querellante estaba más que

advertido de las consecuencias de sus actos, y oportunamente se le advirtió de la intención de la AEP de despedirlo.

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 de la asistencia regular y puntual de sus empleados. Los conflictos o situaciones personales pueden o no afectar negativamente el rendimiento del empleado, pero definitivamente el ausentismo y/o las llegadas tarde excesivas afectan el funcionamiento óptimo de la organización, y por consiguiente resultan inaceptables y ameritaban la imposición de medidas disciplinarias. Resulta oportuno señalar lo expresado acerca de la asistencia por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

“No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance of employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular attendance of other”. Véase *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

Por otro lado, en lo que atañe a la controversia suscitada por la Unión, en el sentido de que el árbitro no debe considerar el contenido de los documentos cuyos autores no estaban disponibles como testigos y sujetos a contrainterrogatorio porque de lo contrario se estaría sustituyendo el testimonio por el documento, lo cual constituiría una violación al debido proceso de ley, cabe recordar que el propósito de la audiencia de arbitraje es levantar un expediente completo y oficial de todos los hechos relevantes para resolver las controversias, garantizando a las partes un debido proceso de ley.

La presencia del debido proceso de ley en el procedimiento de arbitraje es crucial para su validez. La analogía del referido procedimiento con el de adjudicación administrativa impone la exigencia de que se ponga en función algún tipo de debido proceso de ley. El debido proceso de ley que se exige en un procedimiento de arbitraje es el mínimo necesario que acredite una resolución justa de la controversia. El árbitro de epígrafe está totalmente comprometido con el debido proceso. El compromiso existente queda demostrado por el deseo e interés de que el procedimiento reúna los requisitos de justicia y pureza requeridos por nuestro ordenamiento. Si se toman en consideración las características básicas del procedimiento de arbitraje -flexibilidad, rapidez e informalidad-, se puede inferir que el debido procedimiento de ley que en él se exige es uno que no puede estar matizado de la rigidez que distingue a la audiencia judicial. En la medida en que se proporcione a las partes la oportunidad de prepararse para hacer frente a lo que es objeto de controversia, de estar presente en las vistas que se celebren, de escuchar los testimonios en su contra y de contrainterrogar a los testigos contrarios, y de que el laudo se funde en la evidencia que ha desfilado ante el árbitro se ha respetado el debido procedimiento de ley. *D. Fernández Quiñones, op. cit., págs. 545-546.* Específicamente, se ha establecido que se cumple con el debido proceso de ley en el ámbito del arbitraje si se le deja saber al empleado las reglas que imperan en el establecimiento y la conducta que se requiere de él<sup>2/</sup>; se le notifica y se coloca en conocimiento al agraviado de los cargos en su contra<sup>3/</sup>, se da paso a la celebración de una vista, informal y/ o formal, según

---

<sup>2/</sup> Este hecho se puede establecer demostrando, como hizo la AEP en este caso, que el empleado imputado conocía de la conducta prohibida, a través de las reglas anunciadas y/ o le fueron entregadas.

<sup>3/</sup> Es indiscutible que es injusto imponer un castigo sin darle a conocer al empleado las razones. También lo es retener información y detalles relacionados con los cargos hasta que el agravio se procese,

establecido en el procedimiento para atender y resolver querellas, y se le da oportunidad al agraviado de confrontarse con sus acusadores<sup>4/</sup> y de someter evidencia. Véase *D. Fernández Quiñonez, op. cit., págs. 213-216.*

El cuarto elemento del debido proceso de ley está relacionado con la llamada la prueba de referencia. Nuestro ordenamiento jurídico en materia probatoria<sup>5/</sup> define la prueba de referencia como una declaración, verbal o escrita, hecha fuera de la audiencia, y presentada para probar la verdad de su contenido o de lo aseverado. Como regla general, la prueba de referencia se excluye por su falta de confiabilidad y por su dudoso valor probatorio. Así pues, aun cuando las Reglas de Evidencia no aplican *ex proprio vigore* a los procedimientos de arbitraje, el árbitro que admita prueba de referencia tiene que evaluar sus fundamentos de admisibilidad para garantizar el valor probatorio y confiabilidad de la prueba presentada. Sin ánimo de adscribirle un rigor innecesario al procedimiento de arbitraje, cabe señalar que para evaluar la posible admisión de prueba de referencia, deben considerarse los siguientes fundamentos: (1) que no hay lesión significativa al derecho a confrontación de la parte contra la cual se admite la prueba de referencia; (2) el elemento de necesidad, en cuanto a que el declarante no está disponible para testificar en el juicio o vista en que se ofrece prueba de referencia; y (3) que haya garantías circunstanciales de confiabilidad.

---

ya que se priva al querellante de evidencia que tenía que estar disponible al momento en que se determinó presentar la querella. Sobre este otro aspecto del debido proceso tampoco hay controversia en el caso de epígrafe.

<sup>4/</sup> Los árbitros excluyen o conceden escaso valor probatorio a toda declaración escrita relacionada con la alegada falta si el que la suscribe o acusa no está presente para testificar y sujeto a contrainterrogatorio.

<sup>5/</sup> Pese a que se ha diseminado la idea de que las regla de evidencia no aplican en el procedimiento de arbitraje, el debido proceso impone que ciertos aspectos de las referidas reglas sean respetados para asegurarnos de que la audiencia de arbitraje sea justa.

En lo que atañe al primer aspecto a considerar, cabe señalar que la señora Rolón Rivera y el señor Cruz Granell fueron anunciados como testigos pero no fueron presentados en la audiencia de arbitraje, y que la primera debía declarar sobre la investigación administrativa que, alegadamente, realizó y el segundo, designado como el custodio de los récords de asistencia de los empleado, debía declarar sobre el patrón de ausencias del señor Ocasio Torres. No cabe duda de que a través del mecanismo del contrainterrogatorio se podrá intentar impugnar y quizás contradecir lo declarado por escrito por estos testigos anunciados. Se le negaría al querellante la oportunidad poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado por los susodichos si se acepta el respectivo informe en evidencia y se le concede pleno valor probatorio, sin haber contado con beneficio del respectivo testimonio directo.

Acerca del segundo aspecto vale aclarar, relacionado con la comparecencia de los referidos testigos, que el 25 de octubre de 2016, la Autoridad se limitó a indicar que ambos se encontraban indispuestos, y el 31 de julio de 2017, indicó que ambos testigos ya no trabajaban para la AEP y que no pudieron ser contactados. La ausencia de estos testigos debe perjudicar sólo a la AEP que tenía la obligación de presentarlos para así lograr que se le diera el valor correspondiente al respectivo informe. Para agravar su situación, la Autoridad tampoco presentó prueba de las gestiones realizadas para lograr la comparecencia de los referidos testigos ni solicitó del árbitro y/ o del tribunal que requiera la comparecencia de los mismos, y se limitó a sustituir a la señora Rolón Rivera por el señor Falcón Rivera.

Tercero, adviértase que no hay prueba directa alguna ante el árbitro que establezca que efectivamente el querellante se ausentaba sin notificación previa a sus

supervisores y sin justificación alguna; es decir, que infringió el Artículo VIII, Sección 2(b), del Reglamento de Asistencia de la AEP. Es inaceptable que se pueda determinar sin prueba de calidad y competente el hecho crítico que acredita el despido del querellante. Con toda probabilidad el aspecto más crítico de proveer un debido proceso bajo el principio de justa causa es determinar si el patrono evidencia suficiente para que se confirme el despido. Puede que el querellante sea culpable, pero confirmar el despido sin prueba convincente puede acarrear el riesgo de penalizar a un inocente y ello viola el principio de justa causa. Véase *D. Fernández Quiñonez, op. cit., pág. 216*. También es cierto que es responsabilidad de cada parte proveer la evidencia necesaria para sustentar sus alegaciones; es decir, que las partes deben comparecer a la audiencia debidamente preparadas en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro, con toda la evidencia oral y documental necesaria. Véase el *Artículo X del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*. Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca de sustentar las alegaciones:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 325*.

La Autoridad no logró establecer que el querellante se ausentó, ininterrumpidamente, sin previa notificación ni autorización, desde el 7 de septiembre al 30 de noviembre de 2004 y que, por consiguiente, infringió el Artículo VIII, Sección



2(b), del Reglamento de Asistencia de la AEP. La prueba sí establece que el querellante incurrió en ausencias excesivas y no autorizadas, y en ese sentido, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de la infracción del querellante a las disposiciones del Reglamento de Asistencia de la AEP; en ese caso, la Autoridad, antes de dar por terminada la relación de trabajo con el señor Ocasio Torres, debió procurar exhortarle que modificara su conducta. Nótese que no es suficiente con que el querellante esté más que advertido de las consecuencias de sus actos, porque se le imputa el conocimiento de las disposiciones del reglamento de asistencia. El sistema de disciplina debió funcionar para aconsejarle y advertirle de las consecuencias de su **problema de asistencia**, y brindarle la oportunidad de rectificar. Es preciso destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, acerca de la importancia de los avisos o advertencias:

“Where an employee continues prohibited conduct after having been warned, the fact that there had been a prior warning stands against the employee... Failure to give prior warnings may be one of the reasons for the refusal by an arbitrator to sustain disciplinary action (particularly discharge). [Notas omitidas].” Véase *How Arbitration Works*, 6<sup>ta</sup> edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993.

En vista de las circunstancias que rodean el despido del señor Ocasio Torres, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente **DECISIÓN**:

La AEP abusó de su discreción al despedir al Sr. Benjamín Ocasio Torres; por consiguiente, se ordena a la AEP reponer al querellante en su anterior puesto, retroactivo a la fecha del despido, y efectuar el pago de los salarios y demás haberes

dejados de percibir por razón del despido. Se ordena, además, el 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.

Por último, cabe señalar, acerca del pago de la penalidad, que la Ley de Salario Mínimo dispone que el patrono pague el doble del importe de los daños causados por el despido cuando el despido obedeció a la formulación de la querrela al amparo de la referida ley. Asimismo, la penalidad fijada en esta ley se aplica cuando un obrero o empleado recibe una compensación distinta o inferior a la que le corresponde por dicha ley. El Artículo 11 de la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, 29 L.P.R.A. § 250i dispone que: "Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en este capítulo o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar... la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario."

En casos de naturaleza laboral, nuestro Tribunal Suprema ha resuelto consistentemente que "las penalidades no se presumen y que su imposición se justifica solamente cuando la ley expresamente lo dispone". Inclusive, ha determinado que en ausencia de una intención legislativa expresa no se puede por vía de interpretación extender una penalidad civil a casos que no se encuentran comprendidos específicamente en la ley. *Jiménez v. General*, 170 DPR 14, 64 (2007).

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de junio de 2018.

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

### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 1 de junio de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CLAUDIO ALIFF ORTIZ  
ALB PLAZA  
ALDARONDO & LÓPEZ BRASS  
CARR. 199 #16 SUITE 400  
GUAYNABO PR 00969

LCDO JAIME E CRUZ ALVAREZ  
COND MIDTOWN STE 510  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR GILBERTO ROLDÁN BENÍTEZ  
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA  
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS  
1214 CALLE CÁDIZ  
SAN JUAN PR 00920

SRA MYRTA CANINO MARTÍNEZ  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES  
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS  
PO BOX 41029  
SAN JUAN PR 00940

  
\_\_\_\_\_  
DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III