

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

**AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS**
(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS**
(Unión)

LAUDO

CASO: A- 07-2767

**SOBRE: DESPIDO (SR. JOSÉ J.
RODRÍGUEZ FUENTES)**

**ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO**

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, y por los cambios en la representación legal de la Autoridad de Edificios Públicos, en adelante la Autoridad o la AEP.

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar los días 9 de octubre de 2008, 16 de septiembre de 2015, 29 de febrero de 2016, y 17 de julio de 2018, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La AEP compareció, el primer día de audiencia, representada por, la Lcda. Lara I. Rosselló Heyliger. Posteriormente, la Lcda. Karen Ocasio Cabrera asumió la

representación legal de la AEP y, el último día de audiencia, la susodicha compareció representada por las Lcdas. Vivian Ramos Santiago y María B. Alvarado Arrieta.

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 29 de octubre 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 José J. Rodríguez Fuentes y si el despido del que éste fue objeto estuvo o no justificado. De determinarse que se violó el Convenio Colectivo y/ o que el despido del querellante José J. Rodríguez Fuentes 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, 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.”

Por su parte, la Autoridad propuso la siguiente sumisión:

“Que el honorable árbitro determine a la luz de la prueba desfilada, al derecho aplicable y las disposiciones del convenio colectivo que el despido del querellante fue justificado y que sostenga la determinación de la Autoridad al [sic] despedir al mismo.”

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^{1/} y la Sección 7(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. José J. Rodríguez Fuentes, 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. José J. Rodríguez Fuentes, efectivo el 16 de diciembre de 2006. El señor Rodríguez Fuentes, entonces, se desempeñaba como técnico soldador, en la región de Bayamón. 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.

^{1/} 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.”

El 15 de agosto de 2006, el Sr. Alfredo Morales Maldonado, que se desempeñaba como supervisor de conservación en la región de Bayamón de la AEP, refirió a la Sra. Sandra M. Marrero Reyes, entonces directora interina de la Oficina de Relaciones Laborales, por conducto del Sr. Juan E. Vélez Arroyo, entonces director regional interino, la alegada alteración por el señor Rodríguez Fuentes de un certificado de comparecencia de la CFSE, para justificar su ausencia del 10 de agosto de 2006². El 31 de agosto de 2006, el asunto fue referido a la Sra. Jeannette Montañez Ramos, técnica de relaciones laborales, para que practicara una investigación y rindiera el correspondiente informe.

Posterior a la realización de dicha investigación, mediante carta con fecha del 6 de noviembre de 2006, que está firmada por la señora Marrero Reyes, la Autoridad le imputó al querellante haber alterado la referida certificación de comparecencia expedida por la CFSE y, por consiguiente, haber infringido el Artículo IX, Sección 2(e) y 2(m), del **Reglamento de Personal de la AEP**. Asimismo, se advirtió al señor Rodríguez Fuentes de que la AEP tenía intención de separarle permanentemente de su puesto, y se le citó para una vista informal que se llevaría a cabo el 29 de noviembre de 2006, a partir de las 9:30 a.m., que estaría a cargo del Sr. Geraldo Suárez, oficial de relaciones laborales.

Luego de celebrada la vista informal de separación permanente, a la que compareció debidamente representado el señor Rodríguez Fuentes, mediante carta con fecha del 8 de diciembre de 2006, firmada por la Lcda. Leyla Hernández Umpierre,

² El señor Rodríguez Fuentes solicitó y obtuvo de su supervisor inmediato, señor Morales Maldonado, copia del referido certificado de comparecencia, para tener constancia de su presentación. Durante la audiencia de arbitraje, la Unión presentó en evidencia dicha copia y, aparte de la firma del señor Morales Maldonado, no se advierte otra alteración en la misma.

directora ejecutiva de la AEP, se le notificó al querellante la terminación de empleo efectiva el 16 de diciembre de 2006, por el motivo o la causal antes expresada.

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 25 de enero de 2007.

En la audiencia de arbitraje, la técnica de relaciones laborales que realizó la investigación fue sometida a un interrogatorio directo extenso el primer día de audiencia, y por tal razón se pospuso su contrainterrogatorio para un próximo señalamiento de audiencia; no obstante, esta testigo nunca estuvo disponible para ser contrainterrogada por la UIEAEP y, ante la insistencia de la representación legal de la Unión, la AEP retiró el testimonio de la referida testigo.

El señor Morales Maldonado, supervisor inmediato del querellante, que refirió el asunto para investigación, tampoco estuvo disponible para ser interrogado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma que el despido del señor Rodríguez Fuentes fue justificado. Alega que “[l]a Autoridad no violó disposición alguna del Convenio Colectivo en el caso del Sr. José J. Rodríguez Fuentes, ya que hubo otra alternativa que el proceder con el despido por justa causa”. Sostiene, además, que “[e]l empleado incurrió en actos que fueron de tal naturaleza, seriedad y gravedad que procedía el despido, tales como alterar documentos de una agencia de gobierno...”, y que “[c]on tal acción la ausencia se cargaría incorrectamente a la licencia por accidentes del trabajo, como una cita y comparecencia a

la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, cuando el período debió ser cargado a su licencia de vacaciones regulares”.

Por otro lado, la Unión, alega que “la AEP no descargó el peso de la prueba para sostener la justificación del despido del querellante”. Sostiene, además, 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.

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. ... [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 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*, 2003, BNA, Washington, DC página 434.

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 Rodríguez Fuentes. 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. Asimismo, al patrono interponer como defensa afirmativa haber mediado justa causa para el despido, le corresponde entonces

probar que el mismo estuvo justificado. 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 irregularidades, se advierte que de un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que la AEP le imputa al querellante dos infracciones al Reglamento de Personal; no obstante, no presentó en evidencia copia del mismo, ni demostró que le entregó una copia al querellante. No cabe duda de que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables³ adoptadas por la empresa;

³ La notificación no significa que, según el convenio colectivo, las reglas son válidas y justifican la medida disciplinarian. Es función del árbitro determinar la razonabilidad de la regla, su relación y pertinencia con el taller de trabajo, la aceptación por las partes en casos previos, y el historial y justicia en su administración.

no obstante, los empleados deben conocer cuál es la conducta que se requiere de ellos; por tal razón los patronos deben dar a conocer a sus empleados las reglas que imperan en sus establecimientos. *Frank y Edna A. Elkouri, op. cit., página 990*. Se cumple con este requisito mediante la notificación real que le informa al empleado que determinada conducta está prohibida. El hecho se puede establecer demostrando que el empleado conoce de la conducta prohibida, bien a través de reglas anunciadas o las promulgadas que le entregaron cuando fue reclutado. Puede también recurrirse al mecanismo de la notificación tácita en aquellas situaciones donde se anunció que la regla o el reglamento fue promulgado con la obligación implícita de leerlo y de estar vinculado por él. La notificación es un elemento esencial del debido proceso de ley en su modalidad procesal. *D. Fernández Quiñones, op. cit., pág. 214*.

Por otro lado, y más importante aún, 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 contrainterrogatorio⁴ 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 la objeción a la admisibilidad de evidencia incompetente, como es la prueba de referencia, surge como una cuestión en extremo delicada que puede constituir un defecto insubsanable en lo que respecta a la salvaguarda al derecho al debido proceso de ley. No

⁴ La no presentación del Sr. Alfredo Morales, supervisor inmediato del querellante, como su testigo, al que ni siquiera se incluyó en la lista de los testigos del informe de conferencia del Comité de Ajuste, y el retiro, por parte de la AEP, del testimonio de la técnica de relaciones laborales, Sra. Jeannette Montañez Ramos, operan en contra de la AEP.

hay prueba directa alguna ante el árbitro que establezca que el querellante alteró la hora de una cita en la CFSE; es decir, que cambió el 3:10 p.m. por el 8:10 a.m.

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.* A esos efectos, 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^{5/}; se le notifica y se coloca en conocimiento al agraviado de los cargos en su contra, se da paso a la celebración de una vista, informal y/ o formal, según establecido en el procedimiento para atender y resolver querellas, y se le da oportunidad al agraviado de confrontarse con sus acusadores^{6/} 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^{7/} 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

^{5/} Este hecho se puede establecer demostrando que el empleado imputado conocía de la conducta prohibida, a través de las reglas anunciadas y/ o que le fueron entregadas.

^{6/} 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.

^{7/} 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 de las referidas reglas sean respetados para asegurarnos de que la audiencia de arbitraje sea justa.

a que el declarantè 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.

En lo que atañe al primer aspecto a considerar, cabe señalar que por lo extenso del interrogatorio directo de la señora Montañez Ramos, que declaró sobre la investigación administrativa que alegadamente realizó, se pospuso el contrainterrogatorio, pero al no estar disponible para ser contrainterrogada, según informó la representación legal de la AEP y ante planteamientos de la Unión, la AEP retiró el testimonio de esta testigo⁸, y que ante la exclusión del señor Morales Maldonado, que debía declarar sobre el certificado que recibió del querellante y lo que sucedió con el mismo posteriormente. 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. Se le negaría al querellante la oportunidad poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado por los susodichos si se le concede pleno valor probatorio a lo declarado por estos fuera del foro de arbitraje, sin haber contado con beneficio del contrainterrogatorio.

Acerca del segundo aspecto vale aclarar, relacionado con la comparecencia de la señora Montañez Ramos, que la AEP retiró el testimonio de esta testigo. Asimismo, vale aclarar la Autoridad intencionalmente excluyó del informe de conferencia y del presente caso toda referencia al testimonio del señor Morales Maldonado. 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 a lo declarado por estos fuera del foro de

⁸ En consecuencia, con el retiro del testimonio de la referida testigo, el informe de investigación y los documentos anejados al mismo no fueron considerados.

arbitraje. 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.

Tercero, adviértase que no hay prueba directa alguna ante el árbitro que establezca que efectivamente el querellante entregó a su supervisor inmediato un certificado de comparecencia a cita alterado. La AEP no presentó el original del certificado de comparecencia alegadamente alterado, que el querellante le entregó al señor Morales Maldonado. Por su parte, la Unión presentó en evidencia copia del mencionado certificado, sin la alteración que le imputan al querellante, que éste conservó para su récord. 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 presentó 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. *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 entregó a su supervisor inmediato, señor Morales Maldonado, un certificado de comparecencia a una cita en la CFSE alterado, y menos aún que el querellante realizó algún acto que impidiera la aplicación del Reglamento de Personal de la AEP y/ o que alteró algún registro o documento de la propia Autoridad. La prueba sí establece que, el 10 de agosto de 2006, el querellante llamó al señor Morales Maldonado para informar que no asistiría a trabajar; que llevó a su hija al pediatra antes de acudir a su cita en la CFSE; que llegó a las oficina de la CFSE, en Corozal, a las 3:10 p.m. y así se hizo constar en el certificado de comparecencia firmado por la funcionaria autorizada; que entregó el original de dicho certificado al señor Morales Maldonado, y que solicitó y obtuvo copia del mencionado certificado, que fue firmada por el señor Morales Maldonado, acusando así el recibo de la misma.

En vista de las circunstancias que rodean el despido del señor Rodríguez Fuentes, 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. José J. Rodríguez Fuentes; por consiguiente, se determina que la AEP el Artículo VII del Convenio Colectivo aplicable. Se le ordena a la AEP efectuar el pago de los salarios y demás haberes dejados de percibir por razón del despido injustificado. 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 en casos de naturaleza laboral, nuestro Tribunal Supremo 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). De ordinario procede la imposición de penalidad a un patrono por compensación dejada de pagar a un obrero cuando la deficiencia dejada de pagar se refiere a horas regulares y horas extras de trabajo, o a compensación por debajo de lo que fija la ley, el convenio o el contrato individual de trabajo. 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.”

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de febrero de 2019.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 6 de febrero de 2019; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA MARÍA B ALVARADO ARRIETA
LCDA VIVIAN P RAMOS SANTIAGO
33 CALLE RESOLUCIÓN SUITE 805
SAN JUAN PR 00920-2707

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

SR LUIS REYES RIVERA
PREIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AEP
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

LCDO LUIS LEÓN RODRÍGUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
AEP
PO BOX 41029
ESTACIÓN MINILLAS
SAN JUAN PR 00940


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III