

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

PUERTO RICO TELEPHONE CO. (PRTC) Compañía o Patrono	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-07-3973
HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (HIETEL) Unión o Hermandad	SOBRE : DESPIDO JESSICA RIVERA
	ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso se celebraron el: 26 de febrero de 2009, 14 de julio de 2010, 2 de agosto, 28 de noviembre de 2012, 3 y 25 de septiembre de 2013. Las mismas tuvieron lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. A solicitud de las partes, el término para someter alegatos venció el 21 de enero de 2014, luego de extendido.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Puerto Rico Telephone, en adelante, la PRTC, la Compañía o el Patrono, comparecieron: el Lcdo. José J. Santiago, asesor legal y portavoz; la Lcda. Maricarmen Rossy, administradora laboral (vista del 2 de agosto de 2012, 28 de noviembre de 2012, 3 y 25 de septiembre de 2013); la Sra. Glenda Gaetán, administradora laboral (vista del 26 de febrero de 2009 y 14 de julio

de 2010); el Sr. Jorge Berríos, gerente de Claro y testigo (vista del 26 de febrero de 2009); el Sr. Pablo López, investigador y testigo (vistas del 26 de febrero de 2009, 2 de agosto y 28 de noviembre de 2012 y 3 de septiembre de 2013); el Sr. Juan León Vargas, testigo (vista del 26 de febrero de 2009); la Sra. Melissa Osorio, testigo (vista del 26 de febrero de 2009); y la Sa. Jessica Ortiz Martínez (vista del 26 de febrero de 2009), testigo.

Por la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante la HIETEL, o la Unión: el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, asesor legal y portavoz; la Sra. Jessica Rivera, querellante; la Sra. Telizia Dolz Benítez, presidenta (vista del 26 de febrero de 2009); el Sr. José A. Espinosa, oficial (vista del 28 de noviembre de 2012 y 25 de septiembre de 2013); la Sra. Lydia Torres, secretaria (vista del 2 de agosto de 2012; y la Sra. Cyara M. Roselló Heyliger, testigo (vista del 3 de septiembre de 2013).

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo en la sumisión, por lo que sometieron proyectos separados.

POR LA HIETEL:

Determinar, de conformidad con el convenio colectivo vigente a la fecha de los hechos, si el despido de que fue objeto la querellante Jessica Rivera estuvo o no justificado.

De determinarse que el despido de que fue objeto la querellante Jessica Rivera no estuvo justificado, que la Honorable Árbitra provea el remedio adecuado, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, una orden a la PRTC/VERIZON/CLARO

proveyendo la reposición de la querellante en su empleo retroactivo a la fecha del despido con derecho a recibir su salario y todos y cada uno de los beneficios y/o haberes que dejó de percibir durante el tiempo en que estuvo despedida más el interés legal calculado de forma compuesta (no sencillo) que los referidos salarios y/o haberes dejados de percibir hayan devengados desde la fecha del despido y hasta la fecha en que se le paguen los mismos a la querellante; le restituya todos y cada uno de los derechos y privilegios a que es acreedora como empleada unionada de la PRTC/VERIZON/CLARO y el pago de las costas, gastos y honorarios de abogado no menor de un 25% del total de salarios y beneficios dejados de percibir por la querellante a tenor con la legislación vigente y la jurisprudencia interpretativa de la misma. (sic)

POR LA COMPAÑÍA:

Que la árbitro determine conforme a derecho y al convenio colectivo si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De no haberlo estado, que el árbitro provea el remedio adecuado.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión propuesto por la Compañía.

PRUEBA DOCUMENTAL ESTIPULADA

1. Exhibit Conjunto 1: Convenio Colectivo 2004 a 2008.

¹ Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, en el cual dispone lo siguiente:

...

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.

2. Exhibit Conjunto 2: Procedimiento para el Manejo de Efectivo en las tiendas de Verizon Wireless, efectiva el 1ro de abril de 2006.

PRUEBA DOCUMENTAL DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit Compañía 1: Reglamento de Disciplina de la PRTC.
2. Exhibit Compañía 2: Acuse de recibo del Reglamento de Disciplina de 1ro de abril de 2006.
3. Exhibit Compañía 3: Carta de despido de 24 de abril de 2007.
4. Exhibit Compañía 4: Informe de investigación del Sr. Pablo W. López Castro.
5. Exhibit Compañía 4A: Anejo 1 Contrato de servicio Celular número 787-385-4333 y 787-594-2055 (4 páginas).
6. Exhibit Compañía 4B: Anejo 2 Pantallas Ban 684623181 (3 páginas).
7. Exhibit Compañía 4C: Anejo 3 Drawer Activity Report (2 páginas).
8. Exhibit Compañía 4D: Anejo 4 Copia recibo de pago por \$114.99 (1 página).
9. Exhibit Compañía 4E: Anejo 5 Copia recibo de pago por \$74.99 (1 página).
10. Exhibit Compañía 4F: Anejo 6 Pantallas Ban 687804448 (2 páginas).
11. Exhibit Compañía 4G: Anejo 7 Pantallas Ban 684623181 (2 páginas).
12. Exhibit Compañía 4H: Anejo 8 Vídeo de cámaras de seguridad.
13. Exhibit Compañía 4I: Anejo 9 Declaración a manuscrito de los esposos Ortiz y León de 5 de enero de 2007 (1 página).

14. Exhibit Compañía 4J: Anejo 10 Copia pantalla notas del 16 de noviembre de 2005 de la cuenta celular número 787-315-4270 (1 página).
15. Exhibit Compañía 4K: Anejo 11 Contrato de Servicio Celular número 787-315-4270 (4 páginas).
16. Exhibit Compañía 4L: Anejo 12 Copia factura CPCC-1-178903 (2 páginas).
17. Exhibit Compañía 4M: Anejo 13 Contrato de servicio Celular número 787-217-0997 y recibo de pago por \$30.00.
18. Exhibit Compañía 4N: Anejo 14 Ofertas de venta celular (2 páginas).
19. Exhibit Compañía 4O: Anejo 15 Declaración de la Sra. Melissa Osorio Morales de 16 de enero de 2007 (3 páginas).
20. Exhibit Compañía 4P: Anejo 15-A Hoja de Cierre del Final del Día del 6 de noviembre de 2006 (2 páginas).
21. Exhibit Compañía 4Q: Anejo 16 Ofertas de venta celular (1 página).
22. Exhibit Compañía 4R: Anejo 17 Drawer Activity Report y Hoja de Cierre del Final del Día del 21 de junio de 2006 (4 páginas).
23. Exhibit Compañía 4S: Anejo 18 Copia pantallas Invoices Ban 695940531.
24. Exhibit Compañía 4T: Anejo 19 Pantallas Ban 616064910 (5 páginas).
25. Exhibit Compañía 4U: Anejo 20 E-Mail de Magda Morales del 16 de febrero de 2007 (2 páginas).
26. Exhibit Compañía 4V: Anejo 21 Certificación de Jorge E. Berríos del 20 de marzo de 2007 (1 página).
27. Exhibit Compañía 4W: Anejo 22 Acuse de Recibo del Reglamento de Disciplina del 1ro de abril de 2006 (1 página).

28. Exhibit Compañía 4X: Anejo 23 Acuse de recibo del convenio colectivo (1 página)
29. Exhibit Compañía 4Y: Anejo 24 Acuse de recibo del procedimiento para el manejo de Efectivo en las tiendas de Verizon Wireless (1 página).
30. Exhibit Compañía 4Z: Anejo 25 Acuse de recibo del procedimiento relacionado a los sobres de cuadre (2 páginas).
31. Exhibit Compañía 4AA: Anejo 26 Acuse de Recibo del Manual de Éticas (1 página).

PRUEBA DOCUMENTAL DE LA UNIÓN

1. Exhibit 1 de la Unión : Sobre plástico de Loomis Fargo, para depósito de valores.
2. Exhibit 2 de la Unión : Sobre de cuadre diario (Hoja de Cierre al Final del Día) en blanco (similar al Exhibit 4 R del Patrono, pero sin llenar los espacios.

EVIDENCIA TESTIFICAL

A. Por la Compañía:

1. Sr. Jorge Berríos Ocasio, Gerente de Tienda; y
2. Sr. Pablo W. López Castro, Investigador

B. Por la Unión:

1. Sra. Cyara M. Roselló, vendedora, ex empleada de PRTC, y
2. Sra. Jessica Rivera, querellante

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

La Sra. Jessica Rivera, en adelante la Querellante, laboró por catorce (14) años para la PRTC, en diferentes Centros de ventas. Al momento de los

hechos, se desempeñaba como vendedora en la tienda Claro, para entonces Verizon Wireless, en el Centro Comercial Plaza Centro en Caguas.

La Compañía alegó que el despido de la Querellante estuvo justificado. Que el mismo se llevó a cabo luego de una investigación relacionada por Departamento de Seguridad de la Compañía debido a dos (2) querellas relacionadas con las cuentas de tres (3) clientes atendidos por la señora Rivera.

Según la PRTC, de la primera querella se desprende que la Querellante se apropió de \$189.98, en una transacción al vender dos celulares a los clientes Juan León y Jessica Ortiz². Estos alegaron que cuando recibieron su factura de teléfono, se percataron que se les estaba cobrando los teléfonos que habían pagado en efectivo. El dinero no llegó a la cuenta de la Compañía, porque no lo incluyó en el sobre ni en la hoja del cierre, la cual contiene el cuadro correspondiente al final del día en que se efectuó la transacción (6 de noviembre de 2006). Más bien aparece registrada como "on bill", (a facturar), a la cuenta del cliente.

La segunda querella trata de que la señora Rivera no hiciera un crédito a la cuenta de la clienta, Melissa Osorio³, por un dinero que ésta alegó, pagó de más. También, alegó que la Querellante, alteró el término del contrato de servicio adquirido.

² No fueron traídos a la vista como testigos a pesar de que fueron anunciados como tal por la PRTC.

³ Id.

Luego de la investigación el Departamento de Seguridad rindió un Informe con los hallazgos encontrados. El Informe fue analizado por el Departamento Laboral donde tomaron la determinación de despedir a la Querellante.

El 24 de abril de 2007, la Compañía despidió a la señora Rivera. Según la carta de despido, se le imputó violación al Reglamento de Disciplina (Exhibit Compañía 1) específicamente, haber incurrido en violación a las faltas número: 25, 50, 52, 53 y 54, así como, al Reglamento de Ética y el Procedimiento de Manejo de Efectivo. Dichas reglas disponen como sigue:

“25. Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía.”⁴

* * *

“50. Apropiarse o sustraer cualquier propiedad, dinero o valor de la Compañía, sus empleados, clientes o cualquier otro particular.”⁵

* * *

“52. Hacer declaraciones falsas, viciosas o maliciosas o negarse a declarar sobre

⁴ Esta falta conlleva de una reprimenda escrita a una suspensión de 15 días en primera ofensa; de una suspensión de 30 días a despido en segunda ofensa y despido como sanción mínima en tercera ofensa.

⁵ La violación a esta Regla conlleva el despido como sanción mínima, aún en primera ofensa.

hechos o faltas cometidas contra la Compañía, sus clientes o empleados.⁶

53. Falsificación o alteración maliciosa de informes, nómina, réconds u otros documentos de la Compañía. Redactar, preparar o someter cualquier declaración o informe oficial a sabiendas de que el mismo o parte del mismo es falso.⁷
54. Ocultar hechos, tergiversar datos o hacer declaraciones falsas sobre hechos o incidentes relacionados a la Compañía o sus empleados.⁸ (Énfasis suplido.)

Por no estar de acuerdo con el despido de la Querellante, la Hermandad radicó una querrela a tenor con el procedimiento de querellas según dispuesto en el Artículo 57 del Convenio Colectivo vigente entre las partes. No habiendo llegado a un acuerdo en la discusión en el nivel correspondiente, procedió a radicar la presente querrela en el foro de arbitraje.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos nos corresponde determinar si el despido de la Sra. Jessica Rivera estuvo justificado o no.

La Compañía alegó que el despido de la querellante estuvo justificado. Ésta le imputó violación a las faltas número: 25, 50, 52, 53 y 54 del Reglamento de Disciplina (Exhibit Compañía 1), así como, al Reglamento de

⁶ Esta falta conlleva una suspensión mínima de 30 días hasta el despido en primera ofensa y despido como sanción mínima en segunda ofensa.

⁷ Esta falta conlleva como sanción mínima el despido, aún en primera ofensa.

⁸ Id.

Ética y el Procedimiento de Manejo de Efectivo (Exhibit Conjunto 2). Sostuvo que la Querellante cobró dinero en efectivo por dos transacciones de compra de teléfonos y entró información falsa en el sistema de la Compañía cuando entró la información de las ventas como unas "on bill". Que el dinero recibido, por la Querellante, como producto de las ventas de teléfonos a clientes de la Compañía nunca fue recibido por la Compañía, por lo que puede inferirse que la Querellante se apropió del dinero de la Compañía. Lo que demuestra que la Querellante cometió las violaciones a las Reglas de Conducta que le fueron imputadas.

Añadió que la conducta de la Querellante no sólo va en contra del Reglamento de Disciplina de la Compañía, cuyo propósito es preservar el buen y normal funcionamiento de ésta, sino que también es contraria a la política pública, según la Ley Núm. 62 y el Código Penal. La conducta incurrida por la Querellante es una constitutiva de delito criminal, por lo que la misma no debe ser condonada, sería una imprudencia esperar a su reiteración para entonces separarla de su empleo.

En relación al caso de la clienta Melissa Osorio, sostuvo que la actuación de la Querellante revela una crasa violación a los procedimientos de la Compañía. Que en su caso, también, se presenta una situación en que la totalidad del dinero pagado por un cliente de la Compañía no llegó a ésta. De manera que, ello revela un patrón de conducta que no puede permitirse.

Sostuvo que, está establecido que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que

desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal en su más alto nivel. Que en el caso particular de la PRTC y la HIETEL, ello está consignado en la sección 1 del Artículo 3 del Convenio Colectivo. Mediante dicha disposición, la Hermandad, expresamente, reconoce como prerrogativa exclusiva de la Compañía el disciplinar empleados, entre otras.

La Unión sostuvo que la Compañía no cumplió con su obligación de probar que el despido de la Querellante estuvo justificado. Que toda la prueba fue una deficiente como para justificar el despido de una empleada que trabajó durante catorce (14) años con la Compañía sin que se le encontraran deficiencias y a la que nunca tuvo que aplicarse acciones disciplinarias de clase alguna. Otros señalamientos hechos por la Hermandad son: que los clientes, alegadamente, afectados por las supuestas acciones de la Querellante, no comparecieron a las vistas, a pesar de haberlos anunciado como testigos. De manera que no estuvieron presentes para autenticar la prueba documental y en consecuencia, no pudieron ser contrainterrogados. La PRTC, no mostró evidencia de que hizo gestión alguna para traerlos, incluyendo recurrir al Tribunal, para que ese foro ordenara su comparecencia. Tampoco trajeron a declarar a los supervisores Annie Román y Luis Mejías, a pesar de que aún son empleados de la PRTC. Por lo que la prueba de la PRTC, constituyen la más clásica de las prueba de referencia.

Analizada la totalidad de la prueba documental y testifical presentada, por ambas partes, consideramos que no le asiste la razón a la Compañía. Veamos.

Mediante carta de fecha 24 de abril de 2007, suscrita por el Sr. Jorge E. Berríos, Gerente, le notificó a la Querellante la determinación de parte de la PRTC de despedirla y los motivos del mismo. Exhibit 3 de la Compañía. Ello como resultado de la investigación realizada por el Departamento de Seguridad y los hallazgos encontrados, según el Informe realizado a los efectos.

Según la carta, la PRTC le imputó haber cometido violación a las Faltas "24: Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía"; "#50: Apropiarse o sustraer cualquier propiedad, dinero o valor de la Compañía, sus empleados, clientes o cualquier otro particular;" "52: Hacer declaraciones falsas, viciosas o maliciosas o negarse a declarar sobre hechos o faltas cometidas contra la Compañía, sus clientes o empleados. "53. Falsificación o alteración maliciosa de informes, nómina, récords u otros documentos de la Compañía. Redactar, preparar o someter cualquier declaración o informe oficial a sabiendas de que el mismo o parte del mismo es falso." "54: Ocultar hechos, tergiversar datos o hacer declaraciones falsas sobre hechos o incidentes relacionados a la Compañía o sus empleados", todas ellas según establece el Reglamento de

Disciplina de los Empleados. Exhibit 1 de la Compañía.⁹ También se le imputa haber violado el Reglamento de Ética¹⁰ y el Procedimiento de Manejo de Efectivo. Exhibit Conjunto 2.

Analizada, minuciosamente, la prueba documental y testifical presentada encontramos varias inconsistencias. En atención a ello,

⁹ El Exhibit 1 de la Compañía, Reglamento de Disciplina, fue objetado por la Unión, específicamente, señaló que tanto la fecha de efectividad del mismo como las faltas, no corresponden a las faltas imputadas a la Querellante. Es decir, el Reglamento sometido en evidencia y el recibo no concuerdan. El Reglamento de Disciplina que se sometió como Exhibit 1 de la Compañía, en la Sección 6, página 23, sobre Efectividad dispone que *es efectivo al 1ro de enero de 2001* a las 12:00:01 de la madrugada. No obstante, no evidenció que dicho Reglamento le fue entregado a la Querellante. Por otro lado, las faltas contenidas en el Reglamento sometido en evidencia no son las que se le informaron y aplicaron a la Querellante. A esos efectos, citamos:

REGLAMENTO DE DISCIPLINA

FALTA	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
25. No utilizar el uniforme, botas, artefactos de protección o el equipo de seguridad que la Compañía suministre o requiera o poner en peligro su vida o la de sus compañeros al no utilizar adecuadamente los mismos	Reprimenda escrita	Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días	Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días	Despido	Despido	
51. Hacer declaraciones falsas o fraudulentas en la solicitud de empleo o en los récords de la Compañía	Despido					
52. Proveer información a persona u organización que pueda poner en peligro la seguridad o buen nombre de la Compañía o sus empleados	Despido					
53. Ocultar hechos, tergiversar datos o hacer declaraciones falsas sobre hechos o incidentes relacionados a la Compañía o sus empleados.	Despido					
54. Alentar, obligar, incitar, sobornar, recibir soborno, o de otra forma inducir a un empleado o empleados a participar en la violación de las reglas de disciplina de la Compañía	Despido					

Mientras que, el Exhibit 2 de la Compañía y el Exhibit 4 W Recibo, -que son iguales- surge que a la Querellante se le entregó un Reglamento que entró en vigor el 1 de abril de 2006, Reglamento que no fue sometido en evidencia, para demostrar que la Querellante tenía conocimiento de la existencia del mismo.

¹⁰ No fue presentado en evidencia.

concluimos que la PRTC no probó con prueba clara, convincente, y más allá de duda razonable los hechos que dieron lugar a la imputación de la violación a las faltas imputadas.

Es regla reconocida por los árbitros en el ámbito laboral y para casos disciplinarios como el despido, que el peso de la prueba recae sobre el patrono. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364 (2001). El peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, corresponde a la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. Es decir, el peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R.H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987).

Hemos de destacar que en el ámbito obrero patronal el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por la que puede pasar un trabajador, debido a que le priva de la oportunidad de ganar su sustento, igualmente, afecta su reputación, ya que la misma queda en duda, así como su valía como empleado y trabajador. Además, ha sido norma de aceptación general en el Foro, requerirle al patrono prueba suficiente para que cualquier juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados y que la pena impuesta, en este caso el despido, es la medida disciplinaria correcta.

Es importante señalar que al resolver casos en los que le imputa al empleado un delito, se le crea un estigma social o laboral o queda en entredicho su integridad u honestidad. En tales casos, entendemos que debemos ser más rigurosos al evaluar la prueba, la cual deberá ser una prueba clara y convincente, y más allá de duda razonable. Sobre este particular el 28 de febrero de 1990, en el Caso A-2720, entre el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico y la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento (Independiente), la distinguida Árbitro, Brunilda Domínguez, resolvió un planteamiento similar al del caso de autos y señaló:

Es nuestra posición que la parte a quien corresponda el peso de la prueba en un caso de despido, sea por deshonestidad, cargos constitutivos de delito penal u otra razón, deberá comparecer ante nos dispuesta a probar con prueba clara y convincente: (1) que los alegados hechos ocurrieron; (2) que el empleado concernido los cometió y (3) que su peso y seriedad justifican la destitución del trabajador. (Nota omitida. Énfasis nuestro)¹¹.

Por otro lado, Frank Elkouri y Edna Asper Elkouri, autoridades reconocidas en el campo del arbitraje obrero-patronal, en su obra titulada "How Arbitration Works", 6ta. Edición, a la página 951, sobre el tema del despido y la prueba concerniente discuten:

¹¹ El 1ro. de marzo de 1991 el Honorable Tribunal Superior, Sala de San Juan, por conducto del Distinguido Juez Antonio L. Corretjer Piquer, Civil Número KAC-90-0538, confirmó el Laudo de la Honorable Árbitro Domínguez, y señaló que:

La utilización por un árbitro en el ámbito obrero-patronal de un criterio de prueba mayor que el utilizado en el civil, pero menor al utilizado en el área penal -el de prueba "clara y convincente"-no viola la política pública cuando se trata de determinar si un empleado incurrió en una conducta que además de ameritar su despido es constitutiva de delito. "(Énfasis suplido)

...
“One arbitrator observed: ‘In general, arbitrators probably have used the ‘preponderance of evidence’ rule or some similar standard in deciding fact issues before them, including issues presented by ordinary discipline and discharge cases.’¹² But also noted that a higher degree of proof frequently is required where the alleged misconduct is ‘of a kind recognized and punished by the criminal law’, and he concluded:

‘It seems reasonable and proper to hold that alleged misconduct of a kind which carries the stigma of general social disapproval as well as disapproval under accepted canons of plant discipline should be clearly and convincingly established by the evidence. Reasonable doubts raised by the proofs should be resolved in favor of the accused. This may mean that the employer will at times be required, for want of sufficient proof, to withhold or rescind disciplinary action which in fact is fully deserved, but this kind of result is inherent in any civilized system of justice.’¹³ (Énfasis nuestro)

En el caso de autos, de la evidencia presentada no se desprende fehacientemente que la Querellante incurrió en la conducta imputada por la Compañía. Sabido es que el patrono tiene el derecho inherente de dirigir a sus empleados, ascenderlos, degradarlos y disciplinarlos, entre otras. No obstante, cuando éste toma una acción en contra de un empleado, como ocurrió en la controversia ante nuestra consideración, somos de opinión que lo debe hacer con prueba clara, convincente, y más allá de toda duda razonable. De manera que pueda demostrarnos la ocurrencia de los hechos que conformarían la violación de las faltas imputadas para sostener que la medida disciplinaria impuesta se justifica.

¹²Kroger Co., 25 LA 906,908 (Smith, 1955)

¹³ Id.

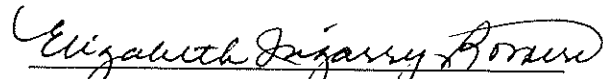
Por lo antes indicado, concluimos que la prueba presentada por la Compañía no fue suficiente para sostener la acción disciplinaria aplicada. Ante ello, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de la querellante, Sra. Jessica Rivera, no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata. Además, se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha en que fue despedida hasta el momento de su reposición.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 24 de junio de 2014.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

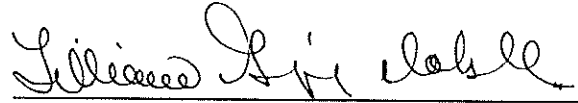
Archivado en autos hoy, 24 de junio de 2014, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA MARICARMEN ROSSY
ADMINISTRADORA LABORAL PRTC
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00924

LCDO JOSÉ J SANTIAGO
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PRTC
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA TELIZIA DOLZ BENÍTEZ
PRESIDENTA HIETEL
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

LCDO JAIME E CRUZ ALVAREZ
CONDOMINIO MIDTOWN SUITE 510
420 AVENIDA PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III