

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

**COMISIÓN INDUSTRIAL DE
PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-16-2521

**SOBRE: PROBLEMAS DE CONDUCTA Y
TARDANZAS (SUSPENSIÓN DE SARA
M. ROSADO TORRES)**

**ÁRBITRO: NELSON A. CANDELARIO
ROSADO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso de epígrafe se pautó para el 14 de noviembre de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La representación legal del Patrono, la licenciada Luisa Velázquez Aparicio, vía telefónica y contando con la presencia del licenciado Arturo Ríos Escribano, representante legal de la Federación Central de Trabajadores, solicitó que el caso en cuestión fuera sometido por el expediente. El licenciado Ríos Escribano no tuvo reparos con la solicitud de la licenciada Velázquez Aparicio.

Así las cosas, y dado que estuvieron las partes estando de acuerdo, se acogió la solicitud para que el caso fuera sometido por el expediente. Se le concedió a las partes, hasta el 17 de diciembre de 2018 para la entrega de los respectivos alegatos escritos en apoyo a sus posiciones. Antes de vencido el referido término, las partes se comunicaron con el árbitro que suscribe para solicitar una extensión del mismo y poder entregarlos el 21 de diciembre de 2018. La solicitud fue concedida. Pasado

el término concedido y sin que conste otra solicitud de prórroga, procedemos a resolver la controversia planteada por las partes.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por el árbitro. En su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

... “se solicita muy respetuosamente de este Honorable Árbitro que determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la empleada Sara Rosado Torres esta sostenida por la prueba y que Patrono cumple con todas las garantías del debido proceso de ley conforme a Derecho. En su consecuencia, respetuosamente solicitamos se desestime la querrella incoada”.

POR LA UNIÓN:

No contamos con la sumisión por parte de la Unión. Sin embargo, la postura de la Unión, según el informe de la vista informal que obra en el expediente es que la medida disciplinaria tiene alegaciones de vaguedad, ambigüedad y veracidad de los hechos.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, la evidencia admitida, y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

¹Véase el Artículo XIII, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del 7 de septiembre del 2016, en el cual se 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.

Que el Árbitro determine si la suspensión de la Querellante estuvo justificada de acuerdo con el debido proceso de ley, el Convenio Colectivo y las leyes aplicables o no. De no haber estado justificada la suspensión, que se provea el remedio apropiado. De haber estado justificada la suspensión, se desestimará la querella.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO² ATINENTES A LA CONTROVERSIA

ARTICULO XI

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCION DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Definición de quejas

...

...

...

Sección 2: Jurisdicción

...

Sección 3:

...

Sección 4: Prescripción

...

Sección 5: Efectos de la Prescripción

...

Sección 6: Primer Nivel-

El querellante deberá presentar las controversias, quejas y reclamaciones ante un supervisor inmediato. El unionado comparecerá a través del Delegado o del Delgado Alterno de la FCT; en ausencia de ambos, el delegado general, excepto en aquellos casos en que la Ley Núm. 130, supra, disponga lo contrario. La entrevista con el supervisor inmediato deberá ocurrir en un plazo no mayor de ocho (8) días laborales de habersele notificado la queja o controversia. Esta entrevista será de carácter informal. La exposición de la querella podrá ser de carácter oral o por escrito. El supervisor inmediato deberá exponer por escrito su determinación no más tarde de los diez (10) días laborables posteriores a la entrevista. Esta deberá ser notificada a la FCT a través del delegado y al Representante designado por el Presidente. Si el supervisor no contesta en dicho término, la querella pasara automáticamente el Segundo Nivel.

Sección 7: Segundo Nivel:

En caso de que la parte querellante esté insatisfecha con la determinación del supervisor en el Primer Nivel, la FCT podrá

² Convenio Colectivo con vigencia del 2014 al 2017. Fue extendido mediante estipulación entre las partes cónsono con la Ley 66-2014.

someter por escrito la queja o controversia al Representante de la CIPR designado por el Presidente(a) para estos fines. El término comenzará a contar a partir del día en que le sea notificada la determinación del supervisor a la FCT o a su Delegado o desde que termine el término para contestar del supervisor, según dispuesto en la Sección 6 de este Artículo.

Sección 8:

El Representante Designado por el Presidente(a) celebrará una vista informal dentro de los diez (10) días laborables posteriores a la radicación de la querrela ante sí. En dicho procedimiento, las partes presentarán sus alegatos y podrán aportar evidencia pertinente. El Representante Designado tendrá diez (10) días laborables, contados a partir de la fecha en que haya celebrado la vista, para notificar su decisión por escrito al unionado y a la FCT. La notificación podrá hacerse personalmente, por fax o por correo electrónico o por correo certificado. De no contestar en dicho término o solicitar prórroga, el caso pasará a Arbitraje.

Sección 9: Consolidación de Querellas

...

Sección 10: Tercer Nivel

La parte adversamente afectada por la determinación del Negociado de Conciliación y Arbitraje en o antes de diez (10) días laborables subsiguientes a la fecha en que se le haya notificado la determinación del Segundo Nivel. Copias de la querrela radicada al Negociado, serán notificadas a la Oficina del Presidente de la Comisión Industrial, en un plazo de ocho (8) días laborable siguientes a la radicación. Dicha copia se le enviará personalmente, por fax o por correo electrónico o por correo certificado.

Sección 11:

La selección del Árbitro será mediante una terna que será suministrada por el Negociado. Al recibir la notificación sobre la designación de una terna, las partes seleccionaran el Arbitro que habrá de atender el asunto. Cada parte eliminará un candidato de la terna; el restante será el árbitro seleccionado. Esta selección del árbitro podrá realizarse por mutuo acuerdo.

Sección 12: Jurisdicción del Árbitro

El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver las querellas que se le presenten y no hayan sido resueltas satisfactoriamente por las partes de conformidad con las secciones precedentes.

Sección 13: Procedimiento de Arbitraje en el Negociado:

- (a) Una vez el Arbitro reciba una querrela, deberá resolverla a la brevedad posible.
- (b) Los laudos serán redactados por el Árbitro, los cuales incluirán las determinaciones de hecho y conclusiones de derechos pertinentes. Los Laudos deberán ser conforme a derecho.

- (c) El procedimiento será grabado y el mismo guardado por el Arbitro.
- (d) No obstante, cualquier parte tendrá el derecho de grabar el mismo para su propio uso.
- (e) El Árbitro tendrá, entre otras cosas, las siguientes facultades:
 - Resolverá cualquier diferencia de criterio con respecto a los términos y redacción del acuerdo de sumisión.
 - Determinará el sitio, fecha y hora para las reuniones y vistas.
 - Atenderá y resolverá solicitudes de posposición de Vistas.
 - Dirigirá todos los trabajos.
- (f) En los casos disciplinarios, el Árbitro podrá confirmar, modificar o revocar la acción tomada por la CIPR. Cuando el Árbitro exonere al empleado que ha sido suspendido de empleo y sueldo, proveerá el remedio que considere apropiado.
- (g) El Árbitro no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.
- (h) Las partes se notificarán con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación a la Vista, los nombres de los testigos que desean utilizar en Arbitraje, haciendo todo lo posible para evitar que se afecten los trabajos de la CIPR. Tomando este criterio en cuenta, ambas partes acordarán la cantidad de testigos que presentarán en la vista de Arbitraje. Una vez acordada, el área de Recursos Humanos y Asuntos Laborales hará las gestiones para que los empleados puedan ser excusados de su trabajo, sin pérdida de salario. El tiempo utilizado para la vista o entrevistas relacionados con los querellantes o testigos no será descontado de ninguna licencia.

Sección 14:

Todo descubrimiento de prueba previo a la Vista ante el Árbitro, se llevará a cabo conforme a las directrices de éste último y a las disposiciones contenidas en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Sección 15:

Una vez presentada una querrela ante los funcionarios competentes y hasta que se dilucide finalmente, todas las partes deberán abstenerse de comentar, debatir o discutir durante el horario de trabajo cualquier aspecto relacionado con la misma con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo sano y productivo.

Sección 16:

Los días a que se hace referencia en este Artículo serán laborables. Se entenderá por días laborales los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando estos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se incluirá el primer día y se incluirá el último.

Sección 17: Excepciones al Procedimiento Normal de Resolución de Querellas:

El procedimiento para resolución de querellas establecido en este Artículo no será de aplicación en los casos de reclamaciones por concepto de salarios basadas en las disposiciones de Ley y en las disposiciones de este Convenio.

Sección 18:

Los casos de empleados que la CIPR entienda que se les debe imponer medidas disciplinarias serán procesados conforme se establece en esta Sección.

- a. La CIPR celebrara una vista, a nivel del Representante Designado por el(la) Presidente(a) no más de los doce (12) días laborables a partir de las fechas en que la CIPR le notificó su intención de imponerle una medida disciplinaria.
- b. La CIPR notificará por escrito al unionado y a la FCT la intención de imponer una medida disciplinaria, así como fecha y hora de la vista personalmente, por fax por correo electrónico o por correo certificado. El unionado o la FCT deberán informar al Representante Designado, antes de cinco (5) días laborables contados a partir de la fecha en que se recibe la comunicación, su decisión de acudir o no a la referida vista.
- c. Una vez celebrada a la vista, por el Representante Designado, éste tendrá doce (12) días laborables para emitir su recomendación a el (la) Presidente(a). El (la) Presidente(a) tendrá doce (12) días laborables para emitir la decisión final del caso a partir de la recomendación del Representante Designado y notificará al unionado y a la FCT su determinación. La notificación podrá hacerse personalmente, por fax por correo electrónico o por correo certificado. La FCT tendrá doce (12) días laborables a partir de la notificación de la decisión del Presidente(a) para someter querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje, de entenderse necesario. La CIPR tendrá la discreción de esperar hasta que el Arbitro emita su Laudo para poner en vigor su decisión.

Sección 19:

En todos los procedimientos de Vista, formal e informal, deberá estar presente un delegado o funcionario de la FCT.

Sección 20:

Por acuerdo escrito de ambas partes, los términos indicados en este Artículo podrán se prorrogables.

Sección 21:

En estos procedimientos se les garantizarán a los empleados miembros de la FCT todos los requisitos del debido proceso de Ley, reconocidos en los foros administrativos de naturaleza adjudicativa.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

Del expediente del caso y los alegatos escritos radicados por los representantes legales, se desprenden los siguientes hechos:

1. La señora Sara M. Rosado Torres, aquí Querellante comenzó a laborar para la Comisión, el 18 de marzo de 1996, en el puesto de Secretaria I dentro del servicio de carrera.
2. La Querellante ocupa el puesto con estatus regular, con un horario de 8:00 am a 4:30 pm, salario ascendente a \$ 3,191.00 mensuales, más beneficios marginales.
3. Como parte de sus deberes, la Querellante realizaba las siguientes funciones esenciales:
 - ◆ Toma dictados de cartas, minutas y transcribir las mismas según solicitado.
 - ◆ Coteja y corrige documentos, cartas, memorandos e informes generados en la sección de pagos.
 - ◆ Revisa los registros de facturas y compras recibidas: monitoreando y dando de baja los documentos cuando se completa el trabajo.
 - ◆ Recibe, registra, sella y clasifica correspondencia y documentos; y los tramita según las instrucciones impartidas.
 - ◆ Redacta correspondencia, informes y otros documentos para la firma del supervisor según sean requeridos.
 - ◆ Recibe, atiende y canaliza llamadas telefónicas y visitas, le ofrece información; y de ser necesario, los refiere al personal correspondiente.

- ◆ Prepara y/o mantiene actualizados registros, expedientes y documentos de la sección de pagos.
 - ◆ Realiza búsquedas en el sistema PRIFAS para localizar información de comprobantes y de suplidores; y de ser necesario, hace las correcciones o completa información en los formularios de selección.
 - ◆ Recopila, analiza y completa información en los formularios creados en el sistema electrónico.
4. La Querellante fue notificada, mediante comunicación del 19 de julio de 2013, de cambio en su ubicación, por seguridad del servicio y de forma temporera, a la sección de pagos del área de finanzas y pagaduría de la Comisión.
 5. La Querellante se reportó a laborar en dicha sección el 29 de julio de 2013.
 6. La supervisora directa, la señora Nivia Alvarado Rivera, le notificó a la Querellante la intención de suspenderla de empleo y sueldo por 15 días.
 7. Surge del expediente administrativo comunicaciones de su supervisora, en múltiples ocasiones, orientándola sobre las normas de asistencia por el patrón reiterado de tardanzas, su conducta en el área de trabajo y su negación a aceptar las instrucciones de sus supervisores.
 8. La señora Alvarado Rivera refirió a la Querellante al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) mediante Hoja de Referido al Coordinador por el Supervisor, fechada el 8 de octubre de 2014.
 9. Surgen del expediente varias comunicaciones y correo electrónicos de la señora Nivia Alvarado al señor Iván Martínez Morales. Gerente de Finanzas y Pagaduría, notificándole los problemas de tardanzas, comportamiento

descortés hacia los empleados de su sección, trato irrespetuoso hacia el público externo e insubordinación hacia sus superiores que mostró la Querellante.

10. La supervisora, la Sra. Nivia Alvarado Rivera, le notificó el 5 de febrero de 2016, la intención de suspenderle de empleo y sueldo por quince (15) días.
11. El 18 de febrero de 2016, se llevó a cabo la vista informal.
12. La Querellante compareció a dicha vista informal acompañada del Lcdo. Arturo Ríos Escribano. En dicha vista alegaron vaguedad, ambigüedad y negó la veracidad de los hechos imputados.
13. El 29 de febrero de 2016 se le informó mediante carta a la Querellante que procedía su suspensión por violar las normas disciplinarias de la Comisión. Las faltas sobre las que la hallaron incurso fueron la 7, 21, 29, 38 y 42.
14. La suspensión comprendió desde el martes, 1 de marzo de 2015³ al lunes, 21 de marzo del 2016.
15. No conforme con el resultado de la vista informal, la Unión acudió ante este foro mediante solicitud de designación de árbitro, y solicitó se atendiera el caso.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso de marras gira en torno a la suspensión de empleo y sueldo de la Sra. Sara M. Rosado Torres, en adelante la querellante. La Querellante es empleada de la Comisión Industrial de Puerto Rico, en adelante la Comisión. La Unión tiene varias contenciones en torno a la falta de validez de la medida disciplinaria. Esta, mediante su representación legal alegó, vaguedad, ambigüedad y negaron la veracidad de los hechos imputados a la Querellante, a la cual se le imputaron

³ Entendemos que hubo un error de tipo y se puso el año 2015 cuando debió decir 2016.

violaciones al Reglamento de Conducta en sus acápite 7,21,29,38 y 42 con sus respectivas acciones disciplinarias. El Patrono le imputó a la Querellante violaciones al Reglamento en sus acápite 7, 21, 29, 38,42.

En el caso ante nos, la controversia fue sometida por el expediente. Siendo una acción disciplinaria (suspensión) el Patrono tiene el peso de la prueba. De los hechos surge que las partes tuvieron una vista informal donde el Oficial a cargo de la misma, encontró que la Querellante había incurrido en las violaciones imputadas. En dicha vista informal la Querellante testificó sobre los alegados hechos y los negó. En la etapa de vista informal, la Querellante no aportó prueba documental. Surge de la transcripción de dicha vista que el Patrono sometió su caso con prueba documental y no sentó a ningún testigo de los alegados hechos, ni los que suscribieron declaración jurada.

Es menester hacer una apretada síntesis de lo que expone cada acápite y los alegados hechos que dieron paso a dichas violaciones. El alegato suministrado por el Patrono tiene dicha síntesis. La Regla 7 dispone: “comentar o provocar agresión, riña, o desorden dentro de la Comisión. Se tomará en consideración si es o no en horas laborables y cómo se afectan adversamente la moral, la productividad o disciplina. Según el Patrono los hechos que dieron paso a la violación de la Regla 7 fueron los siguientes: “durante horas laborables, habla de forma agresiva a sus compañeros. En diciembre de 2015, a pesar de que la supervisora le solicitara que saliera de su oficina, usted en actitud retante, indicaba que no saldría, y no fue hasta que la supervisora indicó que llamaría a Seguridad, que salió de la oficina. El 28 de enero de 2015, se le hace comentarios

al compañero de trabajo José F. Santos López, al este retirarse de una reunión cuando usted llega, diciéndole y citamos: “tanto odio”.

La otra regla que alegadamente quebrantó la Querellante fue la Regla veintiuno (21), que dice lo siguiente: “insubordinación o negarse a acatar órdenes, insolencias o comportamiento impropio”. Los alegados hechos fueron los siguientes: “Presenta comportamiento impropio al tocar o referirse al cuerpo de los compañeros. En especial comentarios semanales al compañero Carlos Canales Cruz sobre sus brazos, y los comentarios sobre el “trasero “de la compañera Lud M. Reyes Hernández. No acepta la supervisión de la señora Lud. M Reyes Hernández y en reiteradas ocasiones la Supervisora, señora Alvarado Rivera, le ha reunido sobre este particular. El último incidente ocurrido fue el 28 de enero de 2016, donde reta la autoridad de la señora Reyes Hernández. A pesar de habersele llamado la atención en reiteradas ocasiones por tomar extensos periodos de descanso o registrar asistencia y tardar en llegar al lugar de trabajo la conducta no ha mejorado”.

La última falta, alegadamente cometida por la Querellante, lo es la número veintinueve (29) intitulada “Falta de atención o negligencia al tratar al público”. Los hechos, alegadamente, cometidos por la Querellante fueron los siguientes: “Constantemente no trata de “usted” a los suplidores, a pesar de las instrucciones impartidas al respecto. Incluso ha respondido las instrucciones de su supervisora con comentarios como “Moriré así, eso no mata a nadie. Tu exiges mucho. Si tú no fueras cristiana, sacarías una pistola y me dispararías. Eres muy estricta”. Hace comentarios constantes de naturaleza religiosa a los suplidores y contratistas a pesar de ello estar prohibido en el lugar de trabajo”. Toda la prueba aportada por

el Patrono respecto a estas alegaciones fueron hechas mediante declaraciones juradas y el expediente de personal. Del expediente del caso no se desprende que la Querellante haya contrainterrogado a ninguna de las personas que otorgaron declaración jurada en su contra.

La presencia del debido proceso de ley en el procedimiento de arbitraje es crucial para su validez. El prestigioso tratadista en materia de arbitraje obrero patronal, Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, expone en su libro El Arbitraje Obrero Patronal, la importancia que los árbitros le reconocemos al debido proceso. Sobre el particular señala que los árbitros estamos "...totalmente comprometidos con el debido proceso... demostrativo del deseo e interés de que el procedimiento reúna los requisitos de justicia y pureza, sin adherirse al rigor técnico que caracteriza el proceso judicial." El profesor Fernández identifica en su obra antes citada, cinco elementos del debido proceso en los procesos arbitrales sobre casos disciplinarios a saber: el derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; la notificación al empleado de los cargos que se le imputan; el derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores; no usar prueba de referencia para probar la veracidad de lo aseverado en ella; y el peso de la prueba.

Para determinar si la acción disciplinaria fue razonable nos referimos al ilustrísimo tratadista Demetrio Fernández Quiñones⁴, quien plantea lo siguiente: "...la importancia del principio de justa causa en los casos de despido y de disciplina patronal impone que se articule una teoría de justa causa". El reputado tratadista Fernández Quiñones⁵ también plantea lo siguiente: "El

⁴ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, primera Edición, 2000, pág. 210.

⁵ Idem.

principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales: (i) Si el empleado cometió la falta que se le imputa, (ii) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y (iii) si la medida disciplinaria fue razonable”. (Énfasis nuestro). En el caso la Unión alegó que hubo una violación del debido proceso de ley. Ésta entiende que no hubo oportunidad de contrainterrogar a los testigos y que las alegaciones eran ambiguas y no tenían suficiente precisión para defenderse adecuadamente.

En el caso ante nos tenemos que determinar si el Patrono cumplió o no con el debido proceso de ley y si satisfizo el peso de la prueba para suspender a la Querellante. Para intentar satisfacer dicho peso utilizó el expediente de la Querellante y declaraciones juradas de diferentes personas que no declararon en ninguna etapa del caso según se desprende del expediente. La pregunta que tenemos que hacernos es si las declaraciones juradas⁶ que obran en el expediente, constituyen prueba suficiente.

⁶ De manera que, a partir de Crawford v. Washington, supra, págs. 60, 68, una declaración testimonial hecha por un testigo fuera del tribunal (“out-of-court statement”) no es admisible en contra de un acusado, a menos que tal testigo no esté disponible en el juicio y el acusado haya tenido la oportunidad de contrainterrogarlo acerca de esas declaraciones, sin importar si éstas son o no confiables.

Así, en Crawford v. Washington, supra, el Tribunal Supremo concluye que la meta de la Cláusula de Confrontación de la Sexta Enmienda es asegurar la confiabilidad (“reliability”) de la evidencia que se presenta contra un acusado. Pero, cuando esa evidencia es una testimonial, esa meta, más que sustantiva, es una garantía procesal. En ese sentido el Tribunal Supremo federal señala, con relación a esa garantía, que “[i]t commands, not that evidence be reliable, but that reliability be assessed in a particular manner: by testing in the crucible of cross-examination”.

...

...

...

Con relación a la definición de lo que constituye una declaración testimonial según Crawford v. Washington, supra, el Tribunal Supremo federal señaló expresamente que no daría en el caso una explicación exhaustiva del término. No obstante, sí señaló algunas declaraciones que debían considerarse como testimoniales, tales como: declaraciones en un testimonio ex-parte vertido durante un juicio, affidavits, interrogatorios bajo custodia, testimonios anteriores en los cuales el acusado no haya tenido la oportunidad de contrainterrogar, declaraciones vertidas antes del juicio en circunstancias que el declarante razonablemente pudiera esperar que fueran usadas por el Ministerio Público, declaraciones extrajudiciales como affidavits, deposiciones, testimonios anteriores y declaraciones hechas en circunstancias que razonablemente pudieran llevar a un testigo objetivo a creer que tal declaración pudiera estar disponible para utilizarse en un juicio posterior. Pueblo v. Guerrero López, 179 D.P.R. 950, 967-969 (2010).

Para dilucidar dicha controversia nos referimos a los tratadistas Elkouri & Elkouri quienes exponen en su tratado lo siguiente: “In many cases very little weight is given to hearsay evidence and it is exceedingly unlikely that an arbitrator will render a decision supported by hearsay evidence alone. In IBP, Inc., the arbitrator agreed “that hearsay evidence has a place in the arbitration setting, [but] it cannot outweigh otherwise apparently credible live testimony such as that given before the Arbitrator at hearing by the Grievant. (Énfasis suplido) The weight given to hearsay evidence may depend on the source from which the testifying witness obtained the information.” Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th ed., Washington D.C., American Bar Association and The Bureau of National Affairs, Inc., 2003, pág. 367-368.

En el caso ante nos, no declaró ninguna de las partes. De la evidencia que se desprende del expediente, la Querellante declaró en la vista informal que le provee el Convenio Colectivo y negó las alegaciones en su contra. La prueba aportada, tanto en la vista informal como en el proceso de arbitraje, fue documental y en ninguna de las instancias declararon los otorgantes. Entendemos que de considerar solamente la prueba documental sin que la Querellante tuviese una oportunidad de contrainterrogar es una violación al debido proceso de ley, según establecido por la jurisprudencia y los tratadistas. A su vez, la prueba presentada para sostener la suspensión de la Querellante fue, en su inmensa mayoría, declaraciones juradas y esas personas no declararon en ningún proceso. Por lo tanto, entendemos que dichas declaraciones constituyen prueba de referencia. Si bien es cierto que el arbitraje obrero patronal es un proceso más laxo donde no obligan las reglas de evidencia,

lo cierto es que muchos árbitros no le dan un valor probatorio muy alto según los tratadistas. El Examinador en la etapa de vista informal entendió que esto era suficiente para validar la suspensión. El Patrono entendió que podía probar su caso con el expediente de la Querellante. Sin embargo, la prueba aportada es de índole documental y no es puesta en contexto en ninguna parte del expediente. Esta falta de contextualización y el poco valor probatorio que tiene la prueba de referencia nos ponen en posición de no sostener la suspensión. Todas las imputaciones hechas contra la Querellante, que incluyen un patrón de tardanzas y unos patrones de mala conducta, solo fue traída por medio de documentos, incluyendo correos electrónicos y declaraciones juradas, pero ningún representante de la Comisión declaró sobre los mismos en ninguna etapa. Como discutimos anteriormente, validar las declaraciones juradas y documentos, sin darle la oportunidad a la Querellante para carearse con sus acusadores y contrainterrogar, sería permitir una violación al debido proceso de ley que le asiste.

Por lo tanto, basado en la prueba aportada por el Patrono y la manera en que se sometió el caso, no tenemos bases suficientes para sostener la suspensión. El Patrono tenía el peso de la prueba siendo este un caso disciplinario y no satisfizo dicho peso con la presentación del expediente como su única prueba. No podemos darle peso a prueba documental la cual no está contextualizada y la cual no estuvo sujeta a contrainterrogatorio en ninguna etapa. Por lo tanto, emitimos el siguiente laudo.

LAUDO

A base a la totalidad del récord y la prueba desfilada, la suspensión de la Querellante fue injustificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de recibir, y la remoción de todo documento relacionado con la suspensión aquí revocada, en los próximos sesenta (60) días a partir de la emisión de este laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de septiembre de 2019.



NELSON A. CANDELARIO ROSADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 10 de septiembre de 2019, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. LUCY NAVARRO ROSADO
PRESIDENTA
COMISION INDUSTRIAL
PO BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466

SR. ANDRES LLORET
PRESIDENTE
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
SAN JUAN, PR 00922-1542

LCDA. LUISA VELAZQUEZ APARICIO
ASESORA LEGAL
COMISION INDUSTRIAL
PO BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO
ASESOR LEGAL
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III