

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

ADMINISTRACIÓN DE TERRENOS DE PUERTO RICO (Compañía o Patrono)	LAUDO
Y	CASOS: A- 13-3682, A-14-160, A-14-1590, A-14-2028 <sup>1/</sup> Y A-14-2291 <sup>2/</sup>
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE TERRENOS DE PUERTO RICO (Unión)	SOBRE: DISCIPLINA PROGRESIVA (LOYDA I. IGLESIAS RODRÍGUEZ)
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en los casos de epígrafe se llevó a cabo el 3 de junio de 2015, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Administración de Terrenos de Puerto Rico, en adelante la Administración, compareció representada por su asesor legal, y portavoz, el Lcdo. Frank Zorrilla Maldonado, y la Directora de Recursos Humanos, Lcda. Liani Figueroa. El Lcdo. Yamil Ayala Cruz, Especialista en Relaciones Laborales, y la Sra. Hortense M. Castrodad Galanes, Secretaria Ejecutiva Gerencial, también comparecieron en calidad de testigos.

<sup>1/</sup> Estos casos fueron agrupados a petición de las partes, efectivo el 28 de marzo de 2014 para hacer más eficiente el manejo de los mismos.

<sup>2/</sup> Este caso fue añadido a la antes mencionada agrupación de casos, a petición de ambas partes, efectivo el 18 de marzo de 2015.

La Unión Independiente de Empleados de la Administración de Terrenos, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor sindical, Sr. Federico Torres Montalvo<sup>3/</sup>, y la presidenta y el vicepresidente, la Sra. Mildred Ortiz Ojeda y es Sr. Ismael Alicea, respectivamente. La querellante, Sra. Loyda I. Iglesias Rodríguez, también estuvo presente.

La controversia quedó sometida para resolución el 20 de julio de 2015, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos, concedida a petición de la Unión.

#### ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que el honorable árbitro determine, conforme a derecho, si las acciones disciplinarias tomadas por la agencia, incluyendo la destitución, contra la querellante Loyda Iglesias Rodríguez, estuvo [sic] o no justificado [sic] a la luz de las Normas de Conducta y Disciplina de la Compañía y el Convenio Colectivo. De no estar justificado [sic], que el Árbitro determine el remedio adecuado conforme al derecho aplicable.”

#### RELACIÓN DE HECHOS ESTIPULADOS

Las presentes querellas surgieron durante la vigencia del convenio colectivo cuyo período de vigencia comenzó el 1 de septiembre del 2011. Las mismas se refieren a la disciplina progresiva que comprende una (1) reprimenda escrita, dos (2) suspensiones de empleo y sueldo, y la destitución. Tales medidas disciplinarias

---

<sup>3/</sup> El Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez se desligó de la representación legal de la Unión, efectivo el 5 de febrero de 2015.

fueron impuestas a la señora Iglesias Rodríguez, por razón de unas alegadas ausencias y tardanzas, que la Administración considera excesivas y no justificadas. La querellante se desempeñaba como Secretaria Administrativa II, en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Administración.

En ocasión de la reprimenda escrita, la Administración le imputó haber llegado tarde a trabajar en noventa y tres (93) ocasiones, de un total ciento treinta y seis (136) días laborables comprendidos dentro del período del 1 de julio de 2012 hasta el 15 de febrero de 2013, razón por la cual le imputó la infracción de las Reglas 1, 2 y 26 del Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas. La Administración señaló, además, que “[a]l sumar el total [de] tardanzas y ausencias esporádicas de horas y minutos, usted se ausentó al trabajo por un período equivalente a treinta y ocho (38) días, cuatro (4) horas y doce (12) minutos” y que “[d]e estas ausencias, ocho (8) días, cinco (5) horas y cuarenta y tres (43) minutos ocurrieron... entre los meses de diciembre de 2012 hasta el 15 de febrero de 2013.” Se apercibió a la señora Iglesias Rodríguez que, de continuar incurriendo en tardanzas y/ o ausencias excesivas, se le impondría una medida disciplinaria más severa.

El segundo paso de dicho proceso de disciplina progresiva fue la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días, efectiva a partir del 26 de junio hasta el 18 de julio de 2013, porque la señora Iglesias Rodríguez incurrió en un total de veintinueve (29) tardanzas, quince (15) de las cuales ocurrieron

durante el mes de abril de 2013, y en diez (10) ausencias, seis (6) de las cuales también ocurrieron en el propio mes de abril. El período evaluado se extendió desde el 19 de febrero de 2013 hasta el 30 de abril de 2013. Sostiene, además, la Administración que “tomando en consideración la acumulación de horas y minutos en [las] que llegó tarde al trabajo y las ausencias de días completos y medios días... [la querellante] se ausentó al trabajo... 14 días... en un período de aproximadamente dos meses y medio”. En esta ocasión, la Administración también le imputó a la señora Iglesias Rodríguez la infracción de las Reglas 1, 2 y 26 del Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas

Luego de la suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días, la señora Iglesias Rodríguez continuó con sus ausencias y tardanzas injustificadas. Un análisis del expediente de personal de la señora Iglesias Rodríguez reveló que, en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 13 de septiembre de 2013, la susodicha incurrió en un total de veinticuatro (24) tardanzas, y cincuenta y una (51) ausencias. No obstante lo anterior, ante la duda, toda vez que la señora Iglesias presentó excusas por sus ausencias de los días 3, 6, 7, 13, 17, 20-24 y 28 de mayo de 2013, y 10 y 12 de junio de 2013; estuvo suspendida de empleo y sueldo quince (15) días, desde el 26 de junio hasta el 18 de julio de 2013, y/ o como sostiene la Administración, “[p]or lo oneroso que... [representaba] evaluar las motivaciones de cada ausencia de la señora Iglesias Rodríguez durante los últimos cuatro (4) meses” sólo se consideraron las dieciocho (18) tardanzas y las diecinueve

(19) ausencias incurridas en el período comprendido entre el 19 de julio de 2013 hasta el 13 de septiembre de 2013, para las cuales no hubo justificación ni autorización. Asimismo, el récord de personal de la señora Iglesias reflejaba que ésta no contaba con balances de licencias por vacaciones y enfermedad. En esta ocasión, la Administración le imputó a la señora Iglesias Rodríguez la infracción de las Reglas 1, 2, 26 y 46 del Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas; en consecuencia, le impuso una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, efectiva el 26 de noviembre de 2013.

Posterior a la suspensión de 30 días, un nuevo análisis del expediente de la señora Iglesias reveló que, en el período comprendido entre el 16 de septiembre de 2013 y el 31 de enero de 2014, ésta incurrió en cuarenta y cuatro (44) tardanzas y dieciocho (18) ausencias. En esta ocasión su récord también reflejaba que la señora Iglesias no contaba con balances suficientes de licencias de vacaciones y enfermedad para cubrir todas sus ausencias. La Administración le imputó nuevamente la infracción de las Reglas 1, 2, 26 y 46 del Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas y, en consecuencia, destituyó de su puesto a la señora Iglesias, efectivo el 21 de febrero de 2014.

La condición de salud y los medicamentos prescritos le impedían a la señora Iglesias Rodríguez cumplir cabalmente con los deberes del cargo que ocupaba. Asimismo, la señora Iglesias le reprocha a la Administración que no le concedió un acomodo razonable ni una licencia sin sueldo; no obstante, admitió el día de la

audiencia de arbitraje, respecto del acomodo razonable, que no recuerda si solicitó el mismo y, respecto de la licencia sin sueldo, que presentó la solicitud luego que la Administración notificó la intención de destitución y que no sometió toda la información requerida.

La Administración del Seguro Social declaró a la señora Iglesias incapacitada para trabajar y acreedora a los beneficios que brinda dicha entidad a partir de agosto de 2014.

#### ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Administración afirma que todas las medidas disciplinarias impuestas a la señora Iglesias Rodríguez fueron justificadas; sostiene que ésta exhibió un patrón de ausencias y tardanzas excesivo; que, previo a ser despedida, fue amonestada y suspendida de empleo y sueldo en dos ocasiones, y que, en fin, la señora Iglesias no supo aprovechar las oportunidades que el Patrono le brindó para que no perdiera su empleo. Sostiene, además, que “[l]as ausencias y tardanzas contadas para propósito de [la] disciplina progresiva que culminó en la destitución fueron aquellas en que [la señora Iglesias] estaba apta para trabajar,... no se contabilizó ninguna cita médica relacionada a un problema o asunto de salud física o mental”.

Por otro lado, la Unión alega que la Administración “presentó su prueba documental a través del testigo Yamil Ayala Cruz, Especialista en Relaciones Laborales”; empero, los informes que fueron redactados por éste “deben ser

descartados como evidencia del Patrono” porque constituyen prueba de referencia (están basados en informes de asistencia que ‘carecen de autenticidad, [que] no fueron presentados por las personas que los firman, ni constituyen documentos oficiales de la Administración’) y constituyen opiniones del testigo”. Sostiene, además, que “existen otros documentos en el expediente de personal de la empleada que evidencian su condición de salud y gestión para cumplir con un proceso más adecuado de su tratamiento, pero la Unión no tuvo acceso a esta información porque el Patrono la negó”.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

#### ARTÍCULO VIII DERECHOS DE LA GERENCIA

...  
Sección 2: Queda establecido en este Convenio que la Gerencia retiene todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionales de la gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas.  
...

#### ARTÍCULO XI NOMBRAMIENTOS

...  
Para determinar el desempeño y destreza se realizará una evaluación de cada empleado..., según el Formulario de Evaluación de Desempeño para Personal Unionado... (ver addendum I<sup>4/</sup>).

---

<sup>4/</sup> El cual se refiere al Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas.

ARTÍCULO XXIV  
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER  
QUERELLAS

...  
Sección 7: Tercera Etapa - Arbitraje

- ...
- A. ...
  - B. ...
  - C. ...
  - D. ...
  - E. ...
  - F. ...
  - G. ...
  - H. La decisión en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto será **conforme a derecho**, final e inapelable por ambas partes. [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 las mismas 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.

Asimismo, se advierte que en el Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas<sup>5/</sup> se dispone, claramente, lo siguiente, acerca de las ausencias y las tardanzas, entre otras cosas:

#### ARTÍCULO 4 - NORMAS DE CONDUCTA

##### Sección 4.1 Deberes y Obligaciones de los Empleados

- a) Asistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir con la jornada de trabajo establecida.

...

##### Sección 4.3 Asistencia y Puntualidad

- a) ... Serán clasificadas como ausencias injustificadas aquellas en que no haya mediado notificación ni presentación de justa causa o que sobre la base de la información suministrada la misma no sea aceptada como justa por el supervisor y éste así lo haga constar...

- b) Ausencias excesivas y ausentismo: Se considerará que un empleado ha incurrido en las mismas cuando:

- 1) En un determinado período de tres meses se haya ausentado recurrentemente por un término equivalente a tres o más días.
- 2) Refleje un patrón de ausencias respecto a determinados días.
- 3) Refleje un patrón recurrente de ausencias por concepto de enfermedad. Se exceptuarán las ausencias que respondan a tratamientos por accidentes del trabajo, licencia médico familiar o cualquier otra autorizada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

---

<sup>5/</sup> Véase el Exhibit XIX de la Administración de Terrenos, del cual surge que el referido reglamento fue aprobado y entró en vigor el 21 de septiembre de 1995.

c) Tardanzas: Se considerará como tardanza el registro de asistencia después de pasados los cinco minutos de gracia provistos para las horas oficiales de entrada en la mañana o la tarde, de acuerdo con la jornada diaria que corresponda.

Incurrirá en tardanzas excesivas o inaceptables aquel que registre más de cuatro tardanzas mensuales, sean éstas justificadas o no. Entendiéndose que las cuatro tardanzas en el mes no deberán interpretarse en el sentido de que se auspician y que tampoco serán aceptables si su incidencia es consecutiva dentro de determinado período de diez días laborables...

#### ARTÍCULO 12 - RELACIÓN DE FALTAS Y PROGRESIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS...

Falta	PRIMERA INFRACCIÓN		SEGUNDA INFRACCIÓN		TERCERA INFRACCIÓN		CUARTA INFRACCIÓN
	Medida Correctiva Mínima	Medida Correctiva Máxima	Medida Correctiva Mínima	Medida Correctiva Máxima	Medida Correctiva Mínima	Medida Correctiva Máxima	Medida Correctiva Mínima
	1. Incurrir en tardanzas excesivas	Reprimenda verbal	Reprimenda escrita	Reprimenda escrita	1 día de suspensión de empleo y sueldo	5 días de suspensión de empleo y sueldo	15 días de suspensión de empleo y sueldo
2. No comunicar justificación de ausencias y tardanzas	Amonestación verbal	Amonestación escrita	Reprimenda escrita más descuento del tiempo	Reprimenda escrita más descuento del tiempo	15 días de suspensión de empleo y sueldo	30 días de suspensión de empleo y sueldo	Despido
...	...	...	...	...	...	...	...
26. Incurrir en ausencias excesivas o ausentismo	Amonestación verbal	Amonestación escrita	15 días de suspensión de empleo y sueldo	30 días de suspensión de empleo y sueldo	45 días de suspensión de empleo y sueldo	Despido	
...	...	...	...	...	...	...	...
46. No notificar la razón de su ausencia a sus supervisores...	5 días de suspensión de empleo y sueldo	Despido					

No está en controversia la validez de las disposiciones del "Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas de la Administración de

Terrenos". Asimismo, no cabe duda que la señora Iglesias Rodríguez, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que éstas fueron aplicadas consistentemente.

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 arbitraje en el *Artículo XXIV*, Sección 7-H del convenio entre las partes. 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 las medidas disciplinarias en cuestión fueron justificadas. 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, en lo que concierne al particular asunto de la justificación de las medidas disciplinarias.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido en la *Sección 2 del Artículo VIII*. 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.*

Asimismo, es preciso destacar que, establecido el hecho de la imposición de una medida disciplinaria, existe una presunción de que la misma fue injustificada. Le toca 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).*

Está 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 la acción disciplinaria por justa causa es aquella que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la medida disciplinaria se considera justificada 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.

De un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que la Administración presentó evidencia de calidad suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación de las dos suspensiones de empleo y sueldo, y de la destitución. La prueba en el récord es clara en cuanto a esto. En este sentido, en el expediente existe prueba sustancial demostrativa de que la Administración destituyó a la señora Iglesias Rodríguez, efectivo el 21 de febrero de 2014, principalmente por las ausencias excesivas; que esta acción del Patrono fue la culminación de un proceso de disciplina progresiva por ausencias y tardanzas excesivas, y no notificar la justificación de las mismas, que comenzó el 20 de marzo de 2013 con una reprimenda escrita, que no fue impugnada; que, luego de la reprimenda, la Administración le impuso dos suspensiones de empleo y sueldo, una de quince (15) días y otra posterior de treinta (30) días, y que la validez de las

dos suspensiones de empleo y sueldo, y de la destitución fue cuestionada oportunamente. Los casos A-13-3682 y A-14-160 se relacionan con la impugnación de la suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días; el A-14-1590 se relaciona con la impugnación de la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y los casos A-14-2028 y A-14-2291 se relacionan con la impugnación de la destitución.

Está claro 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. 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.

Cónsono con lo anterior, en el Reglamento Interno sobre Normas de Conducta y Medidas Correctivas, al cual remite el convenio colectivo aplicable cuando se pretende evaluar el desempeño de los unionados, se establece que se considerará que un empleado ha incurrido en ausencias excesivas o ausentismo cuando en un determinado período de tres meses se haya ausentado recurrentemente por un término equivalente a tres o más días o refleje un patrón

recurrente de ausencias por concepto de enfermedad, y que, tratándose de un empleado enfermo, se exceptuarán las ausencias que respondan a tratamientos por accidentes del trabajo, licencia médico familiar o cualquier otra autorizada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Si bien es cierto que la condición de salud y los medicamentos prescritos le impedían a la señora Iglesias Rodríguez cumplir cabalmente con los deberes del cargo que ocupaba; también es cierto que no fue sino hasta el mes de agosto de 2014 que ella obtuvo de la Administración del Seguro Social una declaración de incapacidad para trabajar. La Administración de Terrenos, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con la señora Iglesias Rodríguez, procuró orientarla y corregirla para que modificara su conducta. Nótese que la señora Iglesias estaba más que advertida de las consecuencias de sus ausencias y tardanzas excesivas. El sistema de disciplina funcionó para aconsejarle y advertirle de las consecuencias de su problema de asistencia y puntualidad, y se le brindó la oportunidad de rectificar; oportunidad que, dicho sea de paso, la señora Iglesias Rodríguez no aprovechó. Cabe destacar que la tercera vez que se le imputó a la señora Iglesias la infracción de la Regla 26, que prohíbe las ausencias excesivas o el ausentismo, la Administración muy bien pudo haberla destituido; no obstante, le concedió una oportunidad y la suspendió de empleo y sueldo durante 30 días. 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."

Se sabe que todo ser humano se enferma y requiere de un periodo de para recobrar fuerzas y continuar con sus funciones; sin embargo, la cantidad de ausencias sin autorizar de la señora Iglesias, sumadas a las tardanzas que a juicio del árbitro no fueron justificadas, resultan inaceptables y ameritaban la imposición de medidas disciplinarias.

Teniendo presente que una vez establecida, por la Administración, la justa causa para la imposición de medidas disciplinarias, se revertía el peso de la prueba y recaía sobre los hombros de la Unión la presentación de evidencia para establecer la existencia de circunstancias que hagan meritorio atenuar la pena impuesta a la señora Iglesias Rodríguez, no bastaba con alegar que el Patrono no le permitió tener acceso a "una prueba sumamente importante y de gran relevancia a esta controversia" para "presentarla ante el juzgador", máxime cuando la propia Unión admitió que "el vicepresidente de la Unión, con la autorización de la Querellante,

tuvo acceso a su expediente de personal, pero la Directora de Recursos Humanos no permitió que éste obtuviera copia de los documentos necesarios”.

Es principio conocido que, en ausencia de pacto en contrario, las Reglas de Procedimiento Civil y las de Evidencia no son de aplicación a los procesos de arbitraje. Véase *D. Fernández Quiñones, op. cit., págs. 254, 729*; *N. Brand & M. Biren, Discipline and Discharge in Arbitration, Ed. A.B.A. Section of Labor and Employment Law, 2008, págs. 429-460*; *Elkouri & Elkorui, How Arbitration Works, 6ta Ed., Washington, D.C., B.M.A. Books, 2003, pág. 341*. Cónsono con lo anterior, los mecanismos de descubrimiento de prueba que proveen las Reglas de Procedimiento Civil no son exigibles en los procesos de arbitraje a no ser que exista un pacto en contrario. Es decir, cuando las partes pactan que no existirá descubrimiento de prueba en su proceso de arbitraje, se renuncia a los privilegios procesales que podrían disfrutar en un tribunal de justicia. La razón para esta norma es obvia. El descubrimiento de prueba en muchas ocasiones puede convertirse en un proceso complejo, el cual está al arbitrio de las partes en los pleitos judiciales y que atenta contra los fines de flexibilidad, reducción de costos y rapidez que persigue la figura del arbitraje.

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. La audiencia de arbitraje no se

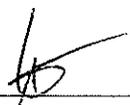
gobierna estrictamente por las reglas de evidencia. En la medida en que se proporcione a las partes la oportunidad de prepararse para hacer frente a lo que es objeto de controversia, de estar presente en las vistas que se celebran, de escuchar los testimonios en su contra y de contrainterrogar a los 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.* En consecuencia, 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. A esos efectos, las normas del debido proceso de ley que deben regir los procesos de arbitraje son paralelas a las existentes en el ámbito del Derecho Administrativo. Véase *D. Fernández Quiñonez, op. cit., pág. 546.* En esencia, en todo proceso de arbitraje debe cumplirse con los elementos básicos de la justicia, lo cual conlleva un trato justo e imparcial. A esos efectos, en *SIU de PR v. Otis Elevator Co., 105 DPR 832 (1977)*, nuestro Tribunal Supremo estableció que se cumple con el debido proceso de ley en el ámbito del arbitraje obrero-patronal si 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 y se le da oportunidad al agraviado de someter evidencia. *Íd. pág. 837.* Véase también *D. Fernández Quiñonez, op. cit., pág. 544.* De un análisis de la prueba se desprende que todos y cada uno de los requisitos mínimos del debido proceso de ley en su vertiente procesal se cumplieron.

Asimismo, cabe recordar que si bien es cierto 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; 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*.

En vista de las circunstancias que rodean las dos suspensiones de empleo y sueldo y el despido de la señora Iglesias Rodríguez, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente **DECISIÓN**:

Las dos suspensiones de empleo y sueldo, y la destitución de la Sra. Loyda I. Iglesias Rodríguez fueron justificadas; por consiguiente, se desestiman las respectivas querellas, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de las mismas.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de marzo de 2016.

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

*CERTIFICACIÓN*

Archivado en autos hoy 11 de marzo de 2016; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO FRANK ZORRILLA MALDONADO  
PO BOX 191783  
SAN JUAN PR 00919-1783

SR FEDERICO TORRES MONTALVO  
UNIÓN INDEP DE EMPLS ADM DE TERRENOS  
1214 CALLE CADIZ  
SAN JUAN PR 00920

LCDA LIANI FIGUEROA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
ADMINISTRACIÓN DE TERRENOS  
PO BOX 363767  
SAN JUAN PR 00936-3767

SRA MILDRED ORTIZ OJEDA  
PO BOX 192531  
SAN JUAN PR 00919-2531

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III