

JUSTICIA OBRERA: EL *QUANTUM* DE PRUEBA EN LOS CASOS DE ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL

ARTÍCULO

LUIS M. BENÍTEZ BURGOS*

Introducción	1332
I. Consideraciones preliminares en torno al convenio colectivo.....	1334
A. La <i>Ley nacional de relaciones del trabajo</i>	
B. La <i>Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico</i>	1334
C. La <i>Ley de relaciones del trabajo para el servicio público de Puerto Rico</i>	1335
D. El convenio colectivo.....	1335
II. La figura del arbitraje	1336
III. El arbitraje obrero-patronal	1339
IV. Las Reglas de Evidencia en el proceso de arbitraje obrero-patronal	1341
V. La prueba en los procesos de arbitraje obrero-patronal	1343
A. La preponderancia de la prueba.....	1344
B. Evidencia clara, robusta y convincente	1345
C. Evidencia más allá de duda razonable	1346
D. El <i>quantum</i> de prueba en los casos de arbitraje obrero-patronal	1347
i. El uso de la preponderancia de la prueba y el estándar de prueba intermedio: Evidencia clara y convincente	1347
ii. La prueba más allá de duda razonable	1349
VI. Análisis & conclusiones	1352

La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobreestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y la portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la te-

* Abogado, graduado de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Cuenta con un bachillerato en Relaciones Laborales del Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de Puerto Rico. Actualmente es el Presidente de la Unión de Trabajadores de las Comunicaciones de Puerto Rico, Communications Workers of America, Local 3010, AFL - CIO.

meridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el convenio colectivo es un mecanismo que —en adición a ser un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, . . . promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.¹

INTRODUCCIÓN

LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES TIENEN COMO PROPÓSITO PRINCIPAL mantener un balance entre el poder patronal frente al de los trabajadores para que ambos puedan promover sus respectivos intereses.² Por un lado, los patronos tienen el derecho de administrar su entidad como así entiendan prudente y basado en sus intereses. Por el otro, los sindicatos deben velar por la justa y adecuada representación de sus miembros, en toda materia relacionada con la negociación y el contrato colectivo.³ Para salvaguardar ese balance de intereses encontrados, se han desarrollado mecanismos alternos de solución de disputas dentro de los convenios colectivos, como lo es el arbitraje obrero-patronal.

El arbitraje es “la alternativa existente más formal a la adjudicación y litigio judicial”.⁴ En el ámbito de las relaciones obrero-patronales, el mismo se puede dividir en dos categorías principales: violaciones e interpretaciones contractuales, y procesos disciplinarios. El primero enmarca todo lo relacionado con el significado y la intención del contrato de las partes para determinar si en efecto se ha violado alguna disposición del mismo.⁵ El segundo hace referencia a la gama

¹ Unión de la Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348, 352 (1985) (citas omitidas).

² Nat'l Woodwork Manufacturers Ass'n v. N.L.R.B., 386 U.S. 612, 619 (1967).

³ Véase Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171 (1967).

⁴ DEMETRIO FERNÁNDEZ QUIÑONES, EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL 9 (2000).

⁵ Sobre la función de un árbitro a la hora de interpretar un convenio, nuestro Tribunal Supremo expuso:

Al interpretar un convenio colectivo, el árbitro debe adscribirle al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando expresamente se disponga un significado o definición especial; a los términos técnicos les debe dar su significado usual. Debe leer el convenio como un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas,

de medidas disciplinarias que la prerrogativa gerencial le permite al patrono imponer contra sus empleados.⁶ Estas medidas incluyen desde amonestaciones orales hasta suspensiones de empleo y despido.

Sin embargo, no hay guías definitivas sobre cómo se deben regir todos los aspectos procesales del arbitraje obrero-patronal. A diferencia del arbitraje comercial que cuenta con una ley reguladora,⁷ el ordenamiento jurídico ha preferido que el arbitraje-obrero patronal se reglamente a sí mismo. Empero, tanto la Corte Suprema de los Estados Unidos como nuestro Tribunal Supremo han reglamentado ciertos aspectos de esta doctrina jurídica como: el delimitar las causas para la impugnación de un laudo,⁸ las facultades remediales de un árbitro,⁹ el marco de la propia jurisdicción del árbitro,¹⁰ su facultad para interpretar el convenio colectivo,¹¹ entre otros. No obstante, hay grises en el arbitraje obrero-patronal como lo es el *quantum* de prueba a requerirse por los árbitros para resolver las controversias que se le presenten.

En este artículo, primero presentaremos unas consideraciones preliminares sobre los convenios colectivos y luego sobre la figura del arbitraje obrero-patronal. Luego, explicaremos los postulados básicos de las Reglas de Evidencia en los casos de arbitraje obrero-patronal aplicables. Finalmente, entraremos de lleno a la prueba en los casos de arbitraje y explicaremos que aun cuando el *quantum* de prueba en arbitraje pudiera ser similar a aquel aplicable (como norma general) por los tribunales de justicia en materia civil, existen situaciones en que el *quantum* requerido, debe ser de “evidencia clara y convincente” o “más allá de duda razonable”.

de forma que le dé efectividad al propósito general del mismo. Los usos y prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación de las cláusulas. El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arrojen un significado razonable y efectivo del mismo.

Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 DPR 318, 331 (1988).

⁶ FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en las págs. 207–08.

⁷ Ley de arbitraje de Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPRA §§ 3201–3229 (2004). Por otro lado, a nivel federal, existe el *Federal Arbitration Act*, 9 U.S.C. §§ 1–16 (2000), el cual ha sido extendido al contrato individual de empleo. Para una discusión completa sobre este último, véase Luis M. Benítez Burgos, *La injusticia de la justicia: La cláusula mandataria de arbitraje en el contrato individual de trabajo*, 7 UPR BUS. L.J. 235, 247 (2016).

⁸ Véase Junta de Relaciones del Trabajo v. New York & Porto Rico Steamship Co., 69 DPR 782 (1949).

⁹ Véase Junta de Relaciones del Trabajo v. Sociedad Mario Mercado, 74 DPR 403 (1953).

¹⁰ Véase Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963).

¹¹ Véase Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES EN TORNO AL CONVENIO COLECTIVO

A. *La Ley nacional de relaciones del trabajo*

El proceso de negociación, antesala a un convenio colectivo, tiene su génesis con la *Ley nacional de relaciones del trabajo*,¹² o *Ley Wagner*, del año 1935. La idea central de dicha ley es la negociación colectiva y el derecho de los trabajadores de seleccionar a sus representantes sindicales.¹³ No obstante, la *Ley Wagner* no pretendía ser una política laboral completa y para el 1948, se habían identificado una serie de fallas en la misma.¹⁴ Entre estas, la falta de herramientas para resolver impasses en las negociaciones y herramientas para hacer valer el convenio colectivo. Es por esto que en el 1948 se aprobaron serias enmiendas a la *Ley Wagner* y se aprobó el *Labor Management Relations Act* (L.M.R.A.), o *Ley Taft-Hartley*.¹⁵ Esta ley estableció, por primera vez, que las partes deben establecer un método de ajustes para resolver disputas e interpretar convenios colectivos y que dicho método es la forma deseable de resolver las mismas entre ellos, sin tener que recurrir a huelgas, piquetes y *lockouts*.¹⁶ Además, la sección 301 de la *Ley Taft-Hartley*, autorizó a cualquier parte a presentar demandas federales por violaciones al convenio colectivo.¹⁷ No obstante, la LMRA solo cobija a los trabajadores de empresa privada que se encuentren dentro del comercio interestatal.¹⁸ Deja al descubierto a los trabajadores del estado y aquellos empleados de la empresa privada fuera del comercio interestatal.

B. *La Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico*

Dentro de la esfera estatal existe la *Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico*.¹⁹ Esta legislación cubre a los trabajadores de corporaciones e instrumentalidades públicas que funcionan como negocios privados y a trabajadores de empresa privada, excluidos por la LMRA. Con el fin de garantizarles el derecho de organizarse entre sí y escoger sus representantes de su selección, se permite que

¹² National Labor Relations Act of 1935, 29 U.S.C. §§ 151-169 (2012).

¹³ E. EDWARD HERMAN *ET AL.*, *COLLECTIVE BARGAINING & LABOR RELATIONS* 37 (2nd ed. 1987).

¹⁴ *Id.* en la pág. 39.

¹⁵ Labor Management Relations Act of 1947, 29 U.S.C. §§ 141-197 (2012).

¹⁶ *Id.* § 173 (d).

¹⁷ *Id.* § 185 (a).

¹⁸ BLACK'S LAW DICTIONARY 735 (1979) define *Interstate Commerce* como, "[t]raffic, intercourse, commercial trading, or the transportation of persons or property between or among the several states of the Union, or from or between points in one state and points in another state; commerce between two states, or between places lying in different states".

¹⁹ Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA §§ 61-85 (2009).

estos negocien colectivamente sobre horas, salarios, términos y condiciones de empleo, y a desarrollar acciones concertadas en protección de sus derechos como trabajadores. Por otro lado, la ley define los convenios colectivos como contratos revestidos de interés público, productos de la negociación colectiva donde se fijan los términos y condiciones de empleo.²⁰ Esta legislación sentó las bases para el artículo dos de nuestra Constitución, la cual desde 1952 establece en su sección 17 que, “[l]os trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar”.²¹

C. *La Ley de relaciones del trabajo para el servicio público de Puerto Rico*

Por su parte, para proteger al trabajador del sector público, en el año 1998, se aprobó la *Ley de relaciones del trabajo del servicio público*.²² Esta ley tiene el propósito de “conferirle a los empleados públicos en las agencias tradicionales del gobierno central, . . . el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en esta Ley”.²³ Esta ley, requiere que el convenio contenga un proceso de arbitraje “mediante el cual las partes, luego de agotar los remedios provistos en el convenio colectivo, someten una controversia ante la consideración de un árbitro designado por la Comisión de Relaciones de Trabajo del Servicio Público, para que éste decida la controversia”.²⁴ Sin embargo, la ley excluyó a un sinnúmero de trabajadores del Estado, como los empleados de ciertas agencias de gobierno, la Rama Judicial y Legislativa.²⁵

D. *El convenio colectivo*

Nuestro Tribunal Supremo definió el convenio colectivo como “un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. El mismo promueve la paz y la

²⁰ *Id.* § 62 (estableciendo como política pública del gobierno la negociación y los convenios colectivos como mecanismos para lograr un desarrollo económico y donde se declara que los convenios, están revestidos de interés público).

²¹ CONST. PR art. II, § 17.

²² Ley de relaciones del trabajo para el servicio público de Puerto Rico, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, 3 LPR §§ 1451-1454a (2011).

²³ Exposición de motivos, Ley de relaciones del trabajo para el servicio público de Puerto Rico, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, 1998 LPR 148.

²⁴ 3 LPR § 1451a.

²⁵ *Id.* § 1451d (b).

estabilidad en el campo obrero patronal”.²⁶ Como contrato, el convenio colectivo es regulado por los principios de contratación enumerados en nuestro Código Civil.²⁷ Como expresamos, es:

[E]l fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre [las partes] . . . [y] el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros.²⁸

La política pública del Estado es proteger el convenio colectivo, ya que el derecho a la negociación colectiva es uno de rango constitucional reconocido en el artículo dos de nuestra Carta de Derechos y de alto interés público. Una vez acordado un convenio, las partes no solo deben cumplir el mismo con total rigurosidad,²⁹ sino que también el patrono, la unión y los miembros individuales de la dicha organización obrera quedan obligados a su cumplimiento.³⁰

Por su parte, la Corte Suprema de los Estados Unidos en la famosa trilogía de casos *Steelworkers*,³¹ resolvió que el convenio colectivo es el vehículo y la herramienta para la promover la estabilización y paz industrial.³² También ha expresado que esta paz industrial es un objetivo legítimo del Congreso para así proteger el comercio interestatal y, por medio de las uniones y los convenios colectivos, se puede lograr.³³

II. LA FIGURA DEL ARBITRAJE

El arbitraje es una institución milenaria cuyos orígenes se remontan a tiempos bíblicos.³⁴ El Rey Salomón y Felipe II de Macedonia son considerados —por historiadores— como árbitros de disputas.³⁵ El arbitraje obrero-patronal es, a su vez, un “procedimiento de naturaleza contractual mediante el cual las partes,

²⁶ Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 DPR 318, 333 (1988).

²⁷ Véase *Luce & Co. v. Junta de Relaciones del Trabajo*, 86 DPR 425, 440 (1962).

²⁸ *Unión de la Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352 (1985) (énfasis suplido).

²⁹ Véase *Corp. de PR para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores*, 156 DPR 631, 638 (2002) (Rivera Pérez, opinión concurrente).

³⁰ Véase *San Juan Mercantile Corp. v. Junta de Relaciones del Trabajo*, 104 DPR 86, 89 (1975) (citando a *Rivera Adorno v. Autoridad de Carreteras*, 83 DPR 258 (1961)).

³¹ Véase *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960); *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co.*, 363 U.S. 564 (1960).

³² *Warrior & Gulf Nav. Co.*, 363 U.S. en la pág. 578.

³³ *Railway Employees' Dept. v. Hanson*, 351 U.S. 225, 233 (1956).

³⁴ FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en la pág. 3.

³⁵ FRANK ELKOURI & EDNA ELKOURI, *HOW ARBITRATION WORKS* 3-4 (6ta ed. 2003).

patronos y empleados, se hallen éstos unionados o no, someten por mutuo acuerdo a un tercera parte neutral, una o varias controversias”.³⁶ Además, “es un proceso jurídico simple y por lo general voluntario, donde ambas partes deben acordar utilizar un juez imparcial de su propia selección quien rendirá una decisión en los méritos”.³⁷ Como sustituto judicial, el proceso de arbitraje pone finalidad a cualquier controversia presentada por las partes y obliga su cumplimiento.³⁸ Varios tratadistas han concluido que la figura del arbitraje, junto con los métodos alternos de resolución de disputas, han surgido debido a la insatisfacción general con el sistema de justicia y como una respuesta confiable para resolver controversias.³⁹ En el contexto obrero-patronal, el arbitraje ha surgido como un sistema “designed to aid management in its quest for efficiency, to assist union leadership in its participation in the enterprise, and to secure justice for the employees”.⁴⁰

Como sustituto de la litigación, el arbitraje continúa siendo un proceso concencioso entre dos partes.⁴¹ Nuestro Tribunal Supremo favoreció este procedimiento “ya que es [un proceso] menos técnico, más flexible y menos oneroso”.⁴² Mientras se garantice un mínimo necesario de debido proceso de ley para la justa resolución de la controversia, las formalidades y reglas que aplican en los tribunales de justicia no se aplicarán en las vistas de arbitraje, salvo pacto en contrario de las partes.⁴³ Se deja en manos del árbitro un descubrimiento de prueba al mínimo y será este quien a su discreción, salvo pacto en contrario, determinará el momento y la naturaleza del mismo.⁴⁴

Por otro lado, una de las características que muchas partes contratantes entienden es fundamental es la privacidad de las vistas de arbitraje.⁴⁵ Esto contrasta con los procedimientos en los tribunales los cuales tienden a ser públicos. Además, los procesos de arbitraje se manejan con una rapidez relativa en comparación con el sistema judicial.⁴⁶ Estudios revelan que ciertos casos ante la *American*

³⁶ IGNACIO RIVERA GARCÍA, DICCIONARIO DE TÉRMINOS JURÍDICOS 18 (3ra ed. 2000).

³⁷ ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 3 (*citando a* Matthew N. Chappell, *Arbitrate ... and Avoid Stomach Ulcers*, 2 ARB. MAG. Nos. 11–12, 6, 7 (1944)) (traducción suplida).

³⁸ *Id.*

³⁹ Véase KATHERINE V. W. STONE, PRIVATE JUSTICE: THE LAW OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION 5–6 (2000).

⁴⁰ Harry Shulman, *Reason, Contract and Law in Labor Relations*, 68 HARV. L. REV 999, 1024 (1955).

⁴¹ FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en la pág. 23.

⁴² *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos v. Puerto Rico Telephone Company*, 182 DPR 451, 456 (2011).

⁴³ *Autoridad de los Puertos v. Hermandad de Empleados de Oficina*, 186 DPR 417, 429 (2012).

⁴⁴ FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en la pág. 24.

⁴⁵ *Id.* en la pág. 23.

⁴⁶ Alexander J.S. Colvin, *Empirical Research on Employment Arbitration: Clarity Amidst the Sound and Fury?*, 11 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 405, 425–26 (2007) (analizando otros estudios estadísticos realizados, el autor compara el tiempo en promedio que tomaron casos de discrimen a nivel federal y

Arbitration Association (A.A.A.), entidad sin fines de lucro que ofrece servicios de arbitraje en Estados Unidos, se resuelven en un promedio de 332.2 días.⁴⁷

La pericia del juzgador seleccionado por las partes, es otro aspecto importante, el cual la jurisprudencia le ha dado considerable valor. Dentro del proceso, las partes intentan buscar personas con amplio conocimiento o experiencia en el campo particular donde se desenvuelve la controversia con el fin de que las partes, puedan *vivir con* la decisión del árbitro.⁴⁸ No obstante, ha habido críticas a este argumento de pericia pues para muchos tratadistas la pericia es la misma que posee un juez y no existe estudio alguno que demuestre lo contrario.⁴⁹ Empero, la Corte Suprema de los Estados Unidos validó el planteamiento sobre la pericia del juzgador cuando, en el año 2009, resolvió que los árbitros pueden resolver asuntos como Derecho de Monopolio, Marcas y Discrimen, y otras materias tan complejas del Derecho.⁵⁰ De hecho, en el caso de Puerto Rico, nuestro Tribunal Supremo resolvió que solo en los casos donde el laudo deba ser “conforme a derecho” es que el árbitro debe analizar la doctrina del precedente y los principios básicos del derecho sustantivo.⁵¹

Finalmente resulta necesario mencionar que el procedimiento de arbitraje es económico, comparado con el proceso regular de litigio. El hecho de que este sea relativamente rápido, el no contar con procedimientos de descubrimiento de prueba, reglas estrictas de evidencia y la limitada oportunidad para apelar los laudos, hace el proceso más económico.⁵² Por un lado, no existe un estudio oficial sobre el costo de los procesos de arbitraje. No obstante, la organización *Public Citizens* ha concluido que estos pueden ser más costosos que los procesos judi-

estatal versus casos de discrimen manejados por la AAA. A modo de ejemplo, el autor informa que los mismos tomaron entre 709 días para 1,430 casos en la corte federal sobre discrimen en el empleo entre el 1999–2000 y 818 días para 163 casos estatales desde 1996. Esto, en comparación con 276 días en cuarenta y dos casos bajo la American Arbitration Association.).

47 Benítez Burgos, *supra* nota 7, en la pág. 247. Como se señala en dicho artículo, es importante notar que no hay estudios definitivos sobre el promedio de tiempo en que se atienden y resuelven los casos de arbitraje. El autor advierte que:

Se ha tratado de concluir que los casos pueden durar en promedio 8.5 meses y que las vistas se han extendido hasta en promedio por dos días pero no existe nada definitivo. Por otro lado, estos estudios no toman en consideración los pasos anteriores al arbitraje (como la radicación de la querrela o los procedimientos internos entre empleado y patrono incluido la conciliación) pues sólo toman como punto de partida, la fecha de radicación de la solicitud de arbitraje.

Id. (citas omitidas).

48 ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 13.

49 Harry T. Edwards, *Advantages of Arbitration over Litigation: Reflections of a Judge*, en DECISIONAL THINKING OF ARBITRATORS AND JUDGES, PROCEEDINGS OF THE 33RD ANNUAL MEETING, NATIONAL ACADEMY OF ARBITRATORS 16, 21 (James L. Stern & Barbara D. Dennis eds., 1981).

50 14 Penn Plaza LLC v. Pyett, 556 U.S. 247, 268–69 (2009).

51 Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, 181 DPR 299, 329 (2011).

52 Edwards, *supra* nota 49, en la pág. 24.

ciales.⁵³ Esto contrasta con estudios de la AAA, los cuales concluyeron lo contrario.⁵⁴ Por otro lado, un estudio distinguió el costo del arbitraje mandatorio de empleados y el arbitraje obrero patronal concluyendo que el primero es altamente costo para el trabajador no sindicalizado.⁵⁵ En el caso de Puerto Rico, no existen estudios ni estadísticas sobre la administración y los costos de los casos de arbitraje. Sin embargo, hay un elemento que no existe a nivel federal en los Estados Unidos y es el hecho de que contamos con servicios de arbitraje gratuitos en la Comisión Apelativa del Servicio Público y en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.⁵⁶

III. EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL

De entrada es importante señalar que no existe una ley que regule el arbitraje obrero-patronal. Esta disciplina jurídica nace del convenio colectivo y, por décadas, ha sido desarrollada en su gran mayoría por los tribunales. En el caso de la Corte Suprema de los Estados Unidos, al esta interpretar la sección 301 de la *Ley nacional de relaciones del trabajo*,⁵⁷ ha establecido una fuerte doctrina a favor de este método para la resolución de disputas.⁵⁸ La Corte ha reconocido la importancia del arbitraje como medio para resolver aquellas disputas que surjan del convenio colectivo y la autoridad de los tribunales para hacer valer dicho proce-

⁵³ PUBLIC CITIZEN, THE COST OF ARBITRATION 1-2 (2002), <http://www.citizenarchive.org/documents/ACF110A.PDF> (concluyendo que no son más económicos los procesos de arbitraje, sobre todo por la falta de competencia, máxime cuando la cláusula de arbitraje es una mandataria).

⁵⁴ Véase Elizabeth Hill, *AAA Employment Arbitration: A Fair Forum at Low Cost*, DISP. RESOL. J., May-July 2003, en la pág. 9; Greg Gerard Guidry & Gerald J. Huffman Jr., *Legal and Practical Aspects of Alternative Dispute Resolution in Non-Union Companies*, 6 LAB. LAW. 1 (1990).

⁵⁵ Lisa A. Nagele-Piazza, *Unaffordable Justice: The High Cost of Mandatory Employment Arbitration for the Average Worker*, 23 U. MIAMI BUS. L. REV. 39, 43-44 (2014).

⁵⁶ Sobre este particular, es importante mencionar dos agencias federales que proveen ciertos servicios de arbitraje a las partes interesadas. La *Federal Mediation and Conciliation Service* (F.M.C.S.) una agencia federal que provee servicios gratuitos de mediación, cuenta con un panel de árbitros cualificados por dicha entidad disponibles para el público. La FMCS provee acceso gratuito a su panel de árbitros. Otro servicio similar está disponible para la industria área y ferroviaria bajo el *Railway Labor Act* provisto por el *National Mediation Board*. Véase ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 42.

⁵⁷ 29 U.S.C. § 171 (2012), dicha sección establece:

[T]he settlement of issues between employers and employees through collective bargaining may be advanced by making available full and adequate governmental facilities for conciliation, mediation, and voluntary arbitration to aid and encourage employers and the representatives of their employees to reach and maintain agreements concerning rates of pay, hours, and working conditions, and to make all reasonable efforts to settle their differences by mutual agreement reached through conferences and collective bargaining or by such methods as may be provided for in any applicable agreement for the settlement of disputes.

⁵⁸ *United Steelworkers of Am. v. Am. Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960).

so.⁵⁹ Asimismo, la Corte resolvió los famosos casos *Steelworkers*, que fortalecieron la política pública a favor del arbitraje obrero patronal.⁶⁰ A base de estos casos, la Corte reconoció la autoridad de las partes para negociar y acordar los procesos que consideren pertinentes para resolver sus disputas y, que una vez pactadas, los tribunales puedan hacerlas valer.⁶¹ De igual manera, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha reconocido que:

1. el arbitraje obrero-patronal goza de amplia deferencia por los tribunales⁶²
2. el árbitro tiene la autoridad para establecer el remedio que entienda apropiado⁶³
3. los tribunales no pueden revocar la decisión del árbitro meramente por estar en desacuerdo con la misma⁶⁴
4. el arbitraje obrero-patronal es un proceso voluntario⁶⁵
5. y, los remedios para hacer valer el proceso arbitral se deben cumplir⁶⁶

En el caso de Puerto Rico, la *Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico*⁶⁷ es la primera ley en Puerto Rico que versa sobre el arbitraje obrero patronal en nuestra jurisdicción.⁶⁸ Sin embargo, no es una ley reguladora del arbitraje. Igual que en la esfera federal, ha sido el Tribunal Supremo de Puerto Rico quien ha regulado esta materia. El caso más famoso sobre este tema lo es *Junta de Relaciones del Trabajo v. New York & Puerto Rico Steamship Co.*,⁶⁹ conocido como “la Ley de arbitraje obrero-patronal de Puerto Rico”.⁷⁰ Dicho caso reforzó la política pública a favor del arbitraje obrero patronal.⁷¹ Además, el caso estableció las causales por las cuales se podría impugnar un laudo de arbitraje y las características generales del proceso arbitral.⁷²

59 *Textile Workers vs. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448, 450 (1957).

60 FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 4, en las págs. 3-27. Véase además, ALBERTO ACEVEDO COLOM, *LEGISLACIÓN DE RELACIONES DEL TRABAJO COMENTADA* 232 (2007).

61 *United Steelworkers of Am.*, 363 U.S. en las págs. 566-67.

62 *Id.* en la pág. 569.

63 *United Steelworkers of Am. v. Enter. Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 597 (1960).

64 *Id.*

65 *United Steelworkers of Am. v. Warrior & Gulf Nav. Co.*, 363 U.S. 574, 582 (1960).

66 *Id.*

67 Ley de relaciones del trabajo de Puerto, Ley 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA § 61 (2009). En el caso del sector público, el arbitraje es regulado por la *Ley de relaciones del trabajo para el servicio público*, Ley 45 de 25 de febrero de 1998, 3 LPRA §§ 1451-1454a (2011). Sin embargo, los principios de arbitraje obrero patronal han sido aplicados de igual forma al sector público.

68 Benítez Burgos, *supra* nota 7, en las págs. 249-51.

69 *Junta de Relaciones del Trabajo v. New York & Puerto Rico Steamship Co.*, 69 DPR 782 (1949).

70 FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 4, en la pág. 11.

71 *Junta de Relaciones del Trabajo*, 69 DPR en las págs. 789-92.

72 *Id.* en las págs. 800-02.

IV. LAS REGLAS DE EVIDENCIA EN EL PROCESO DE ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL

Las Reglas de Evidencia son el conjunto de normas admitidas en nuestra jurisdicción cuyo propósito es viabilizar la búsqueda de la verdad y hacer justicia a las partes litigantes en todo proceso administrativo, judicial o de cualquier índole.⁷³ Estas son de aplicación exclusiva al Tribunal General de Justicia.⁷⁴ Nuestro ordenamiento jurídico ha sido claro al definir el proceso de arbitraje como un mecanismo informal donde las Reglas de Procedimiento Civil y Evidencia no son de estricta aplicación salvo que las partes hayan pactado lo contrario.⁷⁵ Es por ello que nuestro ordenamiento ha buscado ir llenando este vacío jurídico dentro del marco de flexibilidad que caracteriza el procedimiento de arbitraje.

El árbitro seleccionado por las partes tiene amplia latitud para establecer diversos requisitos evidenciaros que entienda prudente dentro del proceso de arbitraje, salvo lo que las partes acuerden dentro del proceso arbitral.⁷⁶ Se entiende que, al árbitro ser escogido por las partes, estas confían en su competencia e imparcialidad por lo que no es necesario la tecnicidad de las Reglas de Evidencia.⁷⁷ Este solo necesita escuchar “any evidence, information, or testimony [that] is acceptable which is pertinent to the case and which helps the arbitrator to understand and decide the problem before him”.⁷⁸ He aquí la primera guía en materia de derecho probatorio para los casos de arbitraje obrero-patronal: la evidencia debe ser pertinente, o sea, debe ayudar a la “búsqueda de la verdad”.⁷⁹ Para que una evidencia sea pertinente, tiene que ser “material a un asunto en controversia [y debe] demostrar que un hecho en controversia es más probable o menos probable que sea cierto”.⁸⁰ Como segunda guía,⁸¹ nuestro Tribunal Supremo resolvió que el proceso de arbitraje debe garantizar un “mínimo necesario

73 Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Comunicaciones, 110 DPR 879, 884 (1981).

74 R. EVID. 103, 32 LPRA Ap. VI, R. 103, 492-93 (2009).

75 Autoridad de los Puertos v. Hermandad de Empleados, 186 DPR 417, 449 (2012) (citando a ACEVEDO COLOM, *supra* nota 60, en la pág. 228).

76 Véase *United Paperworkers Int'l Union v. MISCO, Inc.*, 484 U.S. 29, 39-40 (1987).

77 Véase *Kenneth Beck, Evidence, Burden and Quantum of Proof*, 1949 WASH. U. L. Q. 85 (1949).

78 ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 344 (citando a WILLIAM E. SIMKING & VAN DUSEN KENNEDY, *ARBITRATION OF GRIEVANCES* 25 (1946)).

79 I ERNESTO L. CHIESA APONTE, *TRATADO DE DERECHO PROBATORIO* 2 (1999).

80 FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en la pág. 255.

81 Es importante hacer la distinción entre un trabajador de la empresa privada cobijado por un convenio colectivo y un trabajador del sector público. El primero va a contar con un debido proceso de ley al mínimo, mientras que el trabajador del sector público cuenta con un interés propietario en su empleo. Véase *Pierson Muller I v. Feijó*, 106 DPR 838 (1978). Consecuentemente, el Estado tiene toda la obligación de cumplir con la sección siete del artículo dos de nuestra Constitución, la cual establece que, “[n]inguna persona será privada de su . . . propiedad sin debido proceso de ley, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes”. CONST. PR art. II, § 7.

[de debido proceso de ley] que acredite una resolución justa de la controversia”.⁸² Entre estos mínimos necesarios figuran la notificación y conocimiento de los cargos hacia el querellante, que se le provea una vista y oportunidad de someter evidencia en su favor y que las determinaciones formuladas por el árbitro estén sostenidas por la prueba desfilada en la vista de arbitraje.⁸³ En materia probatoria, nos explica el profesor Demetrio Fernández Quiñones que:

El árbitro tiene considerable discreción en cuanto al orden de la presentación de la prueba . . . 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.⁸⁴

No olvidemos que en los procesos de arbitraje las partes someten la controversia “to persons whose judgment they trust, and it is for the arbitrators to determine the weight and credibility of evidence presented to them without restrictions as to the rules of admissibility which would apply in a court of law”.⁸⁵

Por otro lado, la doctrina prevaleciente en nuestra jurisdicción es otorgar una especial deferencia al árbitro y a su proceso de arbitraje.⁸⁶ Es por ello, que los tribunales no se inclinan a decretar fácilmente un laudo nulo, a no ser que exista “(1) fraude, (2) conducta impropia [del árbitro], (3) falta del debido procedimiento en la celebración de la vista, (4) violación de la política pública, (5) falta de jurisdicción, y (6) que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron”.⁸⁷ Además, si un convenio requiere que el laudo arbitral sea resuelto conforme a derecho, la jurisprudencia indica que:

[E]l 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.⁸⁸

82 *Autoridad de los Puertos de Puerto Rico v. Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas*, 186 DPR 417, 429 (2012).

83 *Véase SIU de PR v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 837 (1977).

84 FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en las págs. 545-46.

85 *United Instrument Workers, Local 116 v. Minneapolis-Honeywell Regulator Co.*, 54 L.R.R.M. (BNA) 2660 (E.D. Pa. 1963).

86 *Véase Junta de Relaciones del Trabajo de PR v. Junta Administrativa del Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 325 (1941).

87 *Junta de Relaciones del Trabajo de PR v. New York & Porto Rico Steamship Co.*, 69 DPR 782, 800 (1949).

88 *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987).

De hacerlo, el laudo podría acarrear la nulidad, por lo que está ampliamente justificada la intervención judicial en la revisión de los laudos, y la deferencia hacia la decisión del árbitro se encuentra limitada.⁸⁹ No obstante, esto solo aplica a materias de derecho sustantivo y no probatorio, ya que un laudo no se puede impugnar bajo la alegación de que hubo una apreciación y evaluación errónea de la prueba presentada en la vista, ni pueden los tribunales sustituir su criterio por el del árbitro sobre cualquier asunto del proceso de arbitraje.⁹⁰

V. LA PRUEBA EN LOS PROCESOS DE ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL

Dos aspectos judiciales de prueba que han sido aceptados por los árbitros son el peso y el *quantum* de prueba.⁹¹ El primero se refiere a “the party who has the burden of pleading a fact will have the burdens of producing evidence and of persuading the jury of its existence as well”.⁹² El segundo es la cantidad de prueba necesaria para que la parte, a quien le toca probar su caso, logre persuadir al árbitro de fallar a su favor.⁹³

Sobre el peso de prueba, nuestro Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo exclusivo conocimiento de la parte contraria.⁹⁴

En la aplicación, si el caso ante consideración del árbitro es uno de interpretación contractual, donde la unión cuestiona las acciones del patrono por estas constituir una violación al convenio, debe presentar prueba sobre el mismo. Si, por el contrario, estamos ante un caso disciplinario, donde la unión cuestiona la falta de justa causa por parte del patrono con respecto a la sanción impuesta al empleado, el patrono debe probar la afirmativa.⁹⁵ Asimismo, “[l]as organizacio-

⁸⁹ Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, 181 DPR 299, 329 (2011).

⁹⁰ SIU de Puerto Rico v. Otis Elevator Co., 105 DPR 832, 838 (1977). Véase además, United Paperworkers International Union v. Misco, Inc. 484 U.S. 29 (1987)

⁹¹ MARVIN F. HILL, JR. & ANTHONY V. SINICROPI, EVIDENCE IN ARBITRATION 34 (2da ed. 1999).

⁹² EDWARD W. CLEARY ET AL., MCCORMICK ON EVIDENCE 948 (3ra ed. 1984).

⁹³ *Id.* en la pág. 949.

⁹⁴ Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-71 (1987) (citas omitidas).

⁹⁵ FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en las págs. 215-16. Véase ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 949.

nes obreras tienen la responsabilidad [y el deber de proteger] a sus representados . . . [contra las acciones de los patronos].”⁹⁶

Ahora bien, debemos precisar qué cantidad de prueba se exige para que la parte, a quien le toca probar su caso, logre persuadir al árbitro de fallar a su favor,⁹⁷ conocido como *quantum de prueba*. Este tema no ha sido resuelto con firmeza por el Tribunal Supremo. Por esta razón, acudiremos a la analizar la jurisprudencia y los tratadistas quienes han desarrollado guías para entender este complejo problema.⁹⁸ Sobre este último, debemos examinar los tres tipos de *quantum* de mayor aceptación en el campo obrero patronal, a saber: (1) la preponderancia de la evidencia; (2) la evidencia clara, robusta y convincente, y (3) la evidencia más allá de duda razonable.⁹⁹

A. La preponderancia de la prueba

Como principio general del Derecho, “las determinaciones de hechos se hacen en casos civiles a base de la preponderancia de la prueba [] y en casos criminales se requiere que la culpabilidad se pruebe más allá de duda razonable”.¹⁰⁰ *Preponderancia de la prueba* se define como: “[m]ayor peso de la prueba, no en cuanto a cantidad (número de testigos o de documentos presentados), sino en cuanto a calidad (credibilidad y mayor peso de importantes hechos probados)”.¹⁰¹ Este es el mismo estándar que en términos generales se aplica a los procedimientos administrativos.¹⁰² No obstante, en *Pagán Hernández v. UPR*, el Tribunal Supremo, mediante *dictum*, estableció que en dichos procedimientos —dependiendo de las circunstancias— “se pueden aplicar las normas de origen penal. Solo si los fines o fundamentos de la norma penal cumplen el mismo propósito en el proceso administrativo . . .”.¹⁰³ Permitiendo así, que se desarrollen otros estándares evidenciarios de mayor peso, dependiendo de la naturaleza de la controversia en cuestión. No obstante, en materia de derecho de empleo y despido al amparo de la Ley Núm. 80-1976,¹⁰⁴ se ha reconocido que el *quantum*

96 FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en la pág. 207.

97 CLEARY ET AL., *supra* nota 92, en la pág. 949.

98 Véase ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 949.

99 *Id.* en las págs. 949-50.

100 Partido Popular Democrático v. Administrador General de Elecciones, 111 DPR 199, 222 (1981) (citas omitidas).

101 RIVERA GARCÍA, *supra* nota 36, en la pág. 207.

102 Pagán Hernández v. UPR, 107 DPR 720, 743 (1978).

103 *Id.*

104 Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009).

de prueba requerido para que los patronos demuestren la justa causa¹⁰⁵ es la preponderancia de la evidencia.¹⁰⁶

B. Evidencia clara, robusta y convincente

La evidencia clara y contundente, es aquella que “contunde, golpea o magulla . . . lo que impresiona vivamente y persuade”.¹⁰⁷ Este se considera un estándar intermedio en los casos civiles, que “se usa cuando está por el medio un derecho demasiado fundamental para permitir ser afectado por la sola preponderancia de prueba”.¹⁰⁸ Esta doctrina se ha ido desarrollando desde tan temprano como en el año 1920, cuando nuestro Tribunal Supremo mostró señales de utilizar este *quantum* de prueba al requerir *bastante prueba y que esta sea robusta* en un caso de embargo y presunción de bienes gananciales.¹⁰⁹ Por otro lado, para probar acusaciones o imputaciones de fraude, nuestro Tribunal ha requerido prueba

105 La *Ley sobre despidos injustificados* sufrió varias enmiendas controversiales que quedaron plasmadas en la *Ley de transformación y flexibilidad laboral*, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, <http://www.oslpr.org/2017-2020/leyes/pdf/ley-4-26-Ene-2017.pdf>. Entre estas, se eliminó el antiguo artículo ocho que, en lo pertinente, establecía:

En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por [el artículo uno de esta ley], el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en [el artículo uno de esta ley].

29 LPR §185k (2009).

Esto llevó a un serio debate sobre si la presunción de despido injustificado aún subsistía o si, por el contrario, era el empleado quien tenía el peso de la prueba en los casos de despido injustificado bajo la Ley. No obstante, somos del criterio que dicha presunción no fue eliminada y que es el patrono quien tiene el peso de prueba en los casos de despido injustificado, ya que como bien señaló la Secretaria de Justicia de Puerto Rico, Hon. Wanda Vázquez, en una opinión dirigida al Gobernador de Puerto Rico, el entirillado del informe de la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes eliminó el lenguaje propuesto en el borrador del Proyecto de la Cámara 453, el cual originalmente requería al empleado probar que el despido fue injustificado. *Op. Sec. Just.* Núm. A-77-17, en la pág. 7. Aunque somos del criterio de que la Ley Núm. 4-2017 fue un asalto innecesario a los derechos de los trabajadores y que la eliminación de dicho artículo once carecía de todo sentido (al igual que la propia Ley), la enmienda aprobada por la Asamblea Legislativa, demuestra claramente la intención del legislador de mantener el estado de derecho vigente en lo que respecta al peso de la prueba en casos de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada. Para más detalles sobre este particular, véase Christian Arvelo Forteza, *El despido injustificado tras la Reforma Laboral: ¿Un cambio de paradigma o una diferencia de apreciación?*, 86 REV. JUR. UPR 1167 (2017).

106 Véase *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001); *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994); *Rivera Aguila v. K-Mart de Puerto Rico*, 123 DPR 599, 610 (1989).

107 II GUILLERMO CABANELLAS, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL 363 (21ra ed. 2006).

108 ERNESTO L. CHIESA APONTE, REGLAS DE EVIDENCIA DE PUERTO RICO: ANÁLISIS POR EL PROFESOR ERNESTO L. CHIESA APONTE 101 (2009).

109 *Arroyo v. Vicario*, 28 DPR 804 (1920).

robusta y clara, sólida, y convincente.¹¹⁰ Otros ejemplos lo son los casos de impugnación de validez del voto,¹¹¹ la imposición de sanciones a los abogados por violaciones a los Cánones de Ética,¹¹² o a los Cánones de Ética Judicial.¹¹³ La Corte Suprema de los Estados Unidos también adoptó este estándar intermedio en casos de desnaturalización y expatriaciones.¹¹⁴ La Corte Suprema también reconoció que este es el estándar adecuado para casos donde se solicita que se interne involuntariamente a un familiar en un hospital psiquiátrico.¹¹⁵ Al igual que en todo caso donde hayan:

[A]llegations of fraud or some other quasi-criminal wrongdoing by the defendant. The interests at stake in those cases are deemed to be more substantial . . . and some jurisdictions accordingly reduce the risk to the defendant of having his reputation tarnished erroneously by increasing the plaintiff's burden of proof.¹¹⁶

C. Evidencia más allá de duda razonable

La prueba más allá de duda razonable es aquella que, “[s]ignifica enteramente convencido, totalmente satisfecho; convencimiento claro, preciso e indubitable”.¹¹⁷ Este estándar es el que aplica a casos criminales. El mismo es de rango constitucional según reconocido por la Corte Suprema en *In re Winship*, y es el estándar más alto de prueba dentro del derecho probatorio, pues es un “prime instrument for reducing the risk of convictions resting on factual error. The standard provides concrete substance for the presumption of innocence”.¹¹⁸ Es importante notar que nuestro Tribunal Supremo también dio indicios de extender este *quantum* de prueba a ciertos casos civiles, también con imputaciones de fraude, al requerir evidencia fuera de dudas.¹¹⁹

110 Feliciano v. Cedeño, 78 DPR 39 (1955); Nine v. Ortiz, 67 DPR 940 (1947); Serrano v. Torres, 61 DPR 162 (1942); The Texas Company, Inc. v. Estrada, 50 DPR 743, 748 (1936); González v. Rivera, 42 DPR 313, 317 (1931).

111 Partido Popular Democrático v. Administrador General de Elecciones, 111 DPR 199, 227 (1981).

112 *In re Caratini Alvarado*, 153 DPR 575, 584 (2001) (donde el Tribunal requirió prueba clara, robusta y convincente).

113 *In re Ramos Mercado*, 170 DPR 363, 401 (2007).

114 Chaunt v. United States, 364 U.S. 350 (1960); Nowak v. United States, 356 U.S. 660 (1958); Mitsugi Nishikawa v. Dulles, 356 U.S. 129 (1958); Gonzales v. Landon, 350 U.S. 920 (1955); Schneiderman v. United States, 320 U.S. 118 (1943).

115 Addington v. Texas, 441 U.S. 418 (1979).

116 *Id.* en la pág. 424.

117 RIVERA GARCÍA, *supra* nota 36, en la pág. 157.

118 *In re Winship*, 397 U.S. 358, 363 (1970).

119 Véase *The Texas Company v. Estrada*, 50 DPR 743, 747 (1936); *González v. Rivera*, 42 DPR 313, 316 (1931).

D. *El quantum de prueba en los casos de arbitraje obrero-patronal*

El *quantum* de prueba es un asunto íntimamente vinculado con las reglas probatorias en los procesos de arbitraje. Como disciplina jurídica, el arbitraje se ha ido auto-regulando y han sido los árbitros quienes han desarrollado una doctrina sobre estándares de prueba.¹²⁰ Si bien es cierto que no solo el arbitraje se caracteriza por su rapidez y flexibilidad, sino que también se tienden a comparar con los procesos administrativos, el *quantum* de prueba necesario para los casos no necesariamente será el de preponderancia de la prueba. Es por ello que el *quantum* de prueba continúa siendo un aspecto dentro del proceso de arbitraje obrero-patronal lleno de debate.¹²¹ No obstante, sí existe un consenso de que el *quantum* de prueba va a variar dependiendo de la naturaleza de la controversia en cuestión.

i. El uso de la preponderancia de la prueba y el estándar de prueba intermedio: Evidencia clara y convincente

Primeramente, es importante mencionar que “[m]ost arbitrators agree that the preponderance standard applies to contract interpretation cases and disciplinary cases that involve performance deficiencies or do not involve discharges for misconduct involving criminal conduct or moral turpitude”.¹²² Asimismo, este el estándar general de aplicación para probar casos ordinarios de disciplina o despidos.¹²³

No obstante, el despido de un empleado en el ambiente laboral constituye la penalidad más severa a la que este se expone, teniendo así el equivalente económico de lo que sería en otro plano la aplicación de la pena capital. Es por ello, que existe un consenso entre los árbitros que —en todo caso de despido— el estándar mínimo de peso de prueba exigible es el de evidencia clara y convincente.¹²⁴ Otros árbitros han llegado a la misma conclusión, pero solo en casos donde la controversia envuelva cargos criminales o de depravación moral por parte del patrono hacia el querellante.¹²⁵ Como explicó el árbitro Russell Smith en su decisión en el caso *Kroger*:

In general, arbitrators probably have used the “preponderance of evidence” rule or some similar standard in deciding fact issues before them, including issues

120 HILL & SINICROPI, *supra* nota 91, en la pág. 37.

121 ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 949.

122 FAIRWEATHER’S PRACTICE AND PROCEDURE IN LABOR ARBITRATION 281 (4ta ed. 1999).

123 *In re The Kroger Company*, 25 Lab. Arb. Rep. (BNA) 906, 908 (1955) (Smith, Arb.).

124 FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en la pág. 216. Véase también varios casos resueltos por árbitros de la American Arbitration Association que coinciden con la conclusión del profesor Fernández Quiñones: 2012 AAA LEXIS 523 (2012) (Humphreys, Arb.); 2010 AAA LEXIS 889 (2010) (Szuter, Arb.); 2004 AAA LEXIS 53 (2004) (Goldstein, Arb.).

125 ELKOURI & ELKOURI, *supra* nota 35, en la pág. 950–51.

presented by ordinary discipline and discharge cases. However . . . it has been held that where the alleged “cause” for disciplinary action or discharge is misconduct of a kind recognized and punished by the criminal law, the employer must meet a higher standard of proof . . . [I]t 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.¹²⁶

A una determinación idéntica llegó el árbitro C. William Stratton en el caso de *Day & Zimmerman, Inc.*, en el que resolvió que este estándar de prueba clara y convincente es un balance entre el interés del empleado acusado de un acto que puede ser considerado un crimen y la flexibilidad del proceso arbitral.¹²⁷

En relación a Puerto Rico, la Junta de Personal de la Rama Judicial incorporó este estándar a un caso disciplinario que involucraba imputaciones de hechos que —a su vez— fueron constitutivos de delito que pudieron generar un estigma social sobre el empleado concernido.¹²⁸ A una conclusión similar llegó el Hon. Ángel F. Rossy García en el caso de *Unión Independiente Auténtica de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. AAA*.¹²⁹ El árbitro resolvió que, para cumplir con el debido proceso de ley, se requiere un estándar de prueba clara, robusta y convincente en todo caso que envuelva una conducta de delito público, pues el Estado pudiera privar de la expectativa de retención de empleo a un servidor público. Por su parte, la árbitra Brunilda Domínguez ha ido más allá al establecer que:

[L]a 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.¹³⁰

Sobre este último, es importante señalar, que el Tribunal de Primera Instancia confirmó el laudo emitido, pues el uso de dicho estándar “no viola la política pública cuando se trata de determinar si un empleado incurrió en una conducta que además de ameritar su despido es constitutivo de delito”.¹³¹

Por otro lado, pese a que esta controversia no ha sido aclarada por la Corte Suprema de los Estados Unidos ni por nuestro Tribunal Supremo, el Tribunal de

¹²⁶ *Kroger*, 25 Lab. Arb. Rep en la pág. 908.

¹²⁷ *Day & Zimmerman, Inc.*, 63 Lab. Arb. Rep. (BNA) 1289, 1292 (1974)(Stratton, Arb.).

¹²⁸ *Marcelino Betancourt De Jesús v. Director Administrativo de los Tribunales*, Caso Núm. A-87-03 (22 de enero de 1989).

¹²⁹ *Unión Independiente Auténtica de la AAA v. AAA* A-07-2491, 7 de diciembre de 2006 (Rossy García, A.).

¹³⁰ *Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico v. Unión Independiente de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento*, Caso Núm A-2720, 28 de febrero de 1990 (Domínguez, B.).

¹³¹ *Banco Gubernamental de Fomento v. Unión Ind. de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento*, Civil Núm. KAC-90-0538 (TPI, San Juan, 1 de marzo de 1991).

Apelaciones de Illinois, sí se ha expresado con claridad sobre este punto. Este último, resolvió que el *quantum* de prueba claro y convincente es un asunto que le corresponde al árbitro decidir.¹³² Expone que este aspecto es uno de derecho y no de política pública, por lo que no se pueden atacar los laudos en dicho estado por la aplicación de un estándar más riguroso de prueba, que el de la preponderancia.¹³³ Por lo tanto, el Tribunal de Apelaciones rechazó dejar sin efecto el laudo y lo confirmó.

ii. La prueba más allá de duda razonable

Hay árbitros que han ido más lejos y han requerido un estándar de prueba más allá de duda razonable, cuando se acusa al empleado de una conducta que envuelve seriamente su carácter o que sea de una naturaleza penal sustancial.¹³⁴ El árbitro Fred Holly, en el caso *Aladdin Industries, Inc.*, expuso las razones para este planteamiento:

Discharge is the supreme penalty that can be placed upon an employee by an employer. Discharge for the two counts that are made against (the dischargee) provides an even greater penalty than mere discharge. These counts are so serious that, if sustained, they place a permanent blot on the record of the employee. Moreover, these charges reflect on the moral character of the employee, and if sustained will brand him and his family for life. This being true, a discharge for such alleged offenses requires proof beyond a reasonable doubt, and the burden of proof is on the employer.¹³⁵

“La deshonestidad no se puede presumir, se debe probar”.¹³⁶ Es por ello que árbitros como Howard Block, en *Dockside Mach & Boilerworks*, llegan a similares conclusiones ya que el empleado acusado y despedido por una acción que puede ser delito, va a ser estigmatizado y marcado de por vida, que hará difícil la búsqueda de nuevas oportunidades para sí y su familia.¹³⁷ En este caso, que envolvía una acusación por robo, nos dice el árbitro Block que:

On quantum of proof necessary to sustain an accusation of theft, arbitrators are virtually unanimous that the proof offered must be beyond a reasonable doubt. Arbitrator Harold M. Somers has written the most off-quoted explanation for the imposition of such stringent standard of proof. “[D]ischarge for stealing involves an unfavorable reflection on the *moral* character of the employee which is

¹³² Village of Posen v. Illinois Fop Labor Council, 17 N.E.3d 195, 207 (Ill. App. Ct. 2014).

¹³³ *Id.* en las págs. 206–07.

¹³⁴ Véase Great Atlantic & Pacific Tea Co., 63–1 ARB 8027, 3089 (1962) (Burton, Arb.).

¹³⁵ *In re Aladdin Industries, Inc. and United Steelworkers of America*, 27 Lab. Arb. Rep. (BNA) 463, 465 (1956) (Shister, Arb.).

¹³⁶ National Bedding and Furniture Industries Incorporated and United Furniture Workers of America, Local 282, 67–1 ARB 4281, 4283–84 (1987) (Hon, Arb) (traducción suplida).

¹³⁷ *In re Dockside Machine & Boilerworks, Inc. and Industrial Union*, 55 Lab. Arb. Rep. (BNA) 1221, 1226 (1970) (Block, Arb.).

almost impossible to erase and which will seriously hamper if not altogether prevent his getting a job elsewhere in his line of work and will even hurt innocent members of this family. He and they are branded for life. The Company therefore has a very heavy obligation in such a case. It carries the burden of proving beyond a reasonable doubt—in its own conscience as well as before an arbitrator—that the employee committed the offense as stealing”.¹³⁸

Por su parte, el árbitro D. L. Howel expresó que, “that in cases involving theft, *fraud*, and moral turpitude, the quantum of proof necessary to sustain a discharge . . . should consist of *proof beyond a reasonable doubt*”.¹³⁹

Por otro lado, es casi unánime el uso de este estándar —aún en la actualidad— en casos de robo, no solo en el sector público sino en el privado también. En el año 2006, el árbitro Richard G. Higgins aplicó este estándar en un caso de despido por robo de un empleado público que era policía de la ciudad. Para sostener su posición, el árbitro concluyó que una acusación como esa, hacia un agente de la policía, tendría “serious and far-reaching consequences as to his employability in the field in the future”.¹⁴⁰ Igualmente, el querellante tenía más de quince años con la ciudad y con un expediente de personal implacable.¹⁴¹ En otro caso contra un empleado del sector público, despedido también por robo, el árbitro George T. Roumell, Jr. aplicó este estándar debido a la seria acusación que envolvía hacia el querellante.¹⁴² En el contexto de un empleado de empresa privada, el árbitro Walter H. Powell ordenó la reinstalación y paga atrasada de un trabajador que había sido despedido por robo de fondos de la empresa para la que trabajaba.¹⁴³

¹³⁸ *Id.* (citando a Marlin Rockwell Corp., 24 Lab. Arb. Rep. 728, 729–30 (1955) (Somers, Arb.)) (énfasis suplido).

¹³⁹ *In re* South Central Bell Telephone Co. and Communications Workers of America, pág. 11 (1989) (Howell, Arb.) (énfasis suplido). Véase como discusión adicional a este punto HILL & SINICROPI, *supra* nota 91, en las págs. 32–47.

¹⁴⁰ 2006 AAA LEXIS 1087 (2006) (Higgins, Arb.) en la pág. 48.

¹⁴¹ *Id.*

¹⁴² 2010 AAA LEXIS 1232 (2010) (Roumell, Arb.).

¹⁴³ 2003 AAA LEXIS 1504 (2003) (Powell, Arb.). Nótese que en este caso el árbitro establece que:

In cases where discharge is imposed for an offense approximating criminal conduct or the connotation of corruption or illegality one standard applied is “proof beyond a reasonable doubt”. Another less rigid standard is a preponderance of the evidence. To find this Grievant guilty of the offense, the standard of evidentiary proof to convict should be high. There should be no real subjective question of guilt in the minds of those who have to decide. Acceptable to this proposition should be evidence of circumstances or combination of circumstances that leave no doubt that which is indicated is actually present. There is reasonable doubt coupled with serious transgressions in granting full due process to the Grievant.

The evidence presented by the Company is clearly insufficient to meet these standards[.] While I have no sympathy or compassion for a thief[,] I cannot in good conscience uphold this discharge. The Company has failed to incontrovertibly establish

Este requisito de prueba tampoco es ajeno a nuestra jurisdicción. En 1980, el árbitro Juan T. Rodríguez, en el caso *El Mundo Inc. y UPAGRA*, requirió un estándar de prueba mayor pues la controversia envolvía un despido por la comisión de un acto que constituyó un delito. El árbitro resolvió que, cuando se trata de un caso donde se le imputa “una mala conducta que de probarse cierta, acompañaría al perjudicado como una sombra para el resto de su vida se debe requerir una prueba más allá de duda razonable”.¹⁴⁴ A igual conclusión llegó la árbitro Betty Ann Mullins, en el caso *Alternate Concepts, Inc. y Unión de Tronquistas de Puerto Rico*, al requerir prueba clara y convincente o más allá de duda razonable, para cumplir con el principio enumerado en el caso *Secretario del Trabajo v. ITT*,¹⁴⁵ de que “‘grave’ ha de ser la falta, pero ‘cristalina’ debe ser la prueba . . .”.¹⁴⁶ El árbitro Jorge Torres Plaza ha utilizado este estándar “[e]n la medida en que la imputación al trabajador represente una acción criminal en donde la moral de este está en juego”.¹⁴⁷ Finalmente, la árbitro Elizabeth Irizarry Romero ha sido más rigurosa al requerir en los casos donde se le impute un delito al empleado, la prueba “deberá ser una clara y convincente y más allá de duda razonable” debido al estigma social o laboral de la situación ya que deja en entredicho su honestidad.¹⁴⁸

Sin embargo, mucha ha sido la crítica a este estándar de prueba en el proceso de arbitraje. Por un lado, este se rechaza ya que la consecuencia para el trabajador no es la privación de su libertad.¹⁴⁹ Otra crítica a este estándar es que se le requiere al patrono realizar una investigación de tipo criminal cuando no cuenta con los mismos recursos que cuenta el Estado para encausar criminales.¹⁵⁰ Defensores de este estándar lo han justificado, ya que si el patrono acusa al trabajador de una ofensa penal tendría que probar el mismo más allá de duda razonable en un procedimiento criminal.¹⁵¹ “Why should the Employer be allowed to have a

that the Grievant did misappropriate Company funds. Therefore[,] in the absence of clear and convincing proof the *grievance is sustained*.

Id. (énfasis suplido). Parecería indicar que al final el estándar de prueba que requirió es el de clara y convincente. No obstante, somos del criterio que esta frase en la última oración lo que hace es rechazar de plano el estándar de preponderancia y recalcar que ni tan siquiera el patrono logró probar mediante evidencia clara y convincente el despido del querellante.

¹⁴⁴ *El Mundo, Inc. v. UPAGRA*, Caso Núm. A-1472, 14 de agosto de 1980 (Rodríguez, J.).

¹⁴⁵ *Secretario del Trabajo v. ITT Western Hemisphere*, 108 DPR 536, 547 (1979).

¹⁴⁶ *Alternate Concepts, Inc. v. Unión de Tronquistas de Puerto Rico* A-09-2711, 23 de abril de 2012 (Mullins, B.A.).

¹⁴⁷ *Autoridad de los Puertos v. Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO)*, A-08-2035, 8 de abril de 2010 (Torres Plaza, Jorge L.).

¹⁴⁸ *Puerto Rico Telephone Co. v. Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos* A-07-3973, 24 de junio de 2014 (Irizarry, E.).

¹⁴⁹ FAIRWEATHER’S PRACTICE, *supra* nota 122, en la págs. 285-86.

¹⁵⁰ *Id.* en la pág. 286.

¹⁵¹ HILL & SINICROPI, *supra* nota 91, en las pág. 34 (*citando a In re Holiday Markets, Inc.*, 77 Lab. Arb. Rep. 648 (1981) (Mckay, Arb.)).

criminal charge stick in a discharge proceeding, causing the grievant all kinds of difficulty in finding future employment, unless it can meet the burden of the criminal charge that it hurls at the employee".¹⁵²

VI. ANÁLISIS & CONCLUSIONES

Somos del criterio que el *quantum* de prueba requerido va a variar de acuerdo a la controversia en cuestión. El carácter dinámico y flexible que caracteriza los procesos de arbitraje hace que estos procesos no puedan estar secuestrados a las normas estrictas del derecho procesal. Siendo la voluntad de las partes, la fuerza vinculante en el proceso arbitral, son estas las llamadas a pactar todo lo concerniente al proceso, orden, peso y todo asunto relacionado con la vista de arbitraje. En ausencia de ello, es el árbitro, basado en la confianza que las partes han depositado en él, quien resolverá cada uno de los planteamientos presentados. No hacerlo derrotaría el propósito de la misma institución y pudiera acarrear la nulidad del laudo.¹⁵³

En casos de interpretaciones contractuales, que pueden ser levantados por ambas partes, donde se busque resolver la intención, significado o alcance de un laudo, el estándar de preponderancia de prueba es el más aceptado. Lo mismo para casos disciplinarios donde no envuelvan despidos o acusaciones de índole criminal. Lo contrario crearía un requisito casi imposible para la parte que sostiene la afirmativa sobre su posición.¹⁵⁴ No obstante, debido a su naturaleza punitiva y al ser considerado la pena capital industrial, el *quantum* de prueba requerido para probar la justa causa en casos de despido no puede ser nunca menor del estándar de "evidencia clara y convincente". Permitir lo contrario, sería colocar al trabajador en una total desprotección frente a la fuerza patronal, al mismo tiempo que laceraría la confianza del obrero en mantener una seguridad y estabilidad en su empleo.

Por último, no debe caber duda que el *quantum* de prueba "más allá de duda razonable" se debe requerir en toda disciplina que envuelva una acusación que pueda ser un delito o que afecte la integridad moral del trabajador. Más aún, cuando se traten de despidos o suspensiones de empleo sin sueldo indefinidas. No podemos condenar al trabajador a la pena capital industrial y al estigma social que una acusación criminal acarrearía si no contamos con evidencia que derrote cualquier duda razonable de la culpabilidad del trabajador. Debido a que "[e]l derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, es un principio inalienable al hombre, preexistente a la m[á]s antigua de las constituciones conocidas".¹⁵⁵ No podemos olvidar que un despido, "[d]e ordi-

¹⁵² *Holiday Markets*, 77 Lab. Arb. Rep 648, 655 n. 27 (1981) (Mc.Kay, Arb.). Véase también *Avis Rent a Car Sys.*, 85 Lab. Arb. Rep 435, 439 (1985) (Alsher, Arb.).

¹⁵³ Véase FERNÁNDEZ QUIÑONES, *supra* nota 4, en las págs. 463-602.

¹⁵⁴ Beck, *supra* nota 77.

¹⁵⁵ *Amy Angulo v. Administración del Deporte Hípico*, 116 DPR 414, 421 (1985).

nario . . . afecta a terceros inocentes, como los miembros del núcleo familiar, cédula vital de nuestra comunidad".¹⁵⁶ El acusado de cualquier delito está sujeto al estigma social que acarrea;¹⁵⁷ y en las relaciones obrero–patronales, a una condena al desempleo. No olvidemos las ilustres palabras del honorable juez asociado Jorge Díaz Cruz en *Secretario del Trabajo v. ITT*:

Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.¹⁵⁸

¹⁵⁶ *Id.* en la pág. 422.

¹⁵⁷ RAM v. Tribunal Superior, 102 DPR 270, 273 (1974).

¹⁵⁸ Secretario v. ITT, 108 DPR 536, 547 (1979).