

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

**AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS**

“la Autoridad”

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS**

“la Unión”

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-02-2515

**SOBRE: DESPIDO (AMENAZA E
INTIMIDACIÓN)**

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el jueves, 10 de noviembre de 2005,¹ a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 31 de mayo de 2006, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS, en adelante denominada “la Autoridad”, el Sr. Geraldo Suárez, Director Relaciones Laborales; y el Lcdo. Néstor Polo Meléndez, Asesor Legal y Portavoz.

¹ La controversia de epígrafe comenzó a dilucidarse ante el Árbitro José R. Colón Burgos. Éste celebró audiencias el 6 de noviembre de 2003; 11 de diciembre de 2003; 16 de abril de 2004; 23 y 29 de junio de 2004.

De otra parte, por UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS, en adelante denominada "la Unión", comparecieron los señores José R. López Muriel, Oficial; Lorenzo Ayala, querellante; y el Lcdo. Jaime Enrique II Cruz Pérez, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

"Si el despido del querellante fue justificado o no a tenor con el convenio colectivo, la ley y reglamento y los hechos. Que el árbitro resuelva conforme a derecho".

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I - Conjunto - Convenio Colectivo de 1 de mayo de 2000 al 30 de abril de 2003.
2. Exhibit II - Conjunto - Planos del Edificio Sur del Centro Gubernamental de Minillas.
3. Exhibit III - Conjunto - Carta de despido de 5 de noviembre de 2001 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrita por la Arq. Lillian Rivera.
4. Exhibit IV - Conjunto - Memorando de 5 de noviembre de 2001 suscrito por el Sr. Federico Torres Montalvo y dirigido al Sr. Geraldo Suárez Román.

5. Exhibit V - Conjunto - Acta Comité de Ajuste de 22 de febrero de 2002.
6. Exhibit VI - Conjunto - Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro de 22 de febrero de 2002.
7. Exhibit VII - Conjunto - Acta Comité de Ajuste de 15 de octubre de 2002.

DOCUMENTOS DEL PATRONO

1. Exhibit I - Autoridad - Vista Informal Pre-Separación de Empleo del Sr. Lorenzo Manso de 26 de octubre de 2001.
2. Exhibit II - Autoridad - Carta de 28 de agosto de 2001 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrita por Geraldo Suárez.
3. Exhibit III - Autoridad - Carta de 3 de octubre de 2001 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrita por el Sr. Geraldo Suárez.
4. Exhibit IV - Autoridad - Memorando Declaración del Sr. Ramón Colón sobre incidente Sr. Lorenzo Ayala de 23 de agosto de 2001 suscrito por el Sr. Jorge A. Martínez González.
5. Exhibit V - Autoridad - Carta de 21 de marzo de 2001 dirigida al Sr. Rafael Bou y suscrita por Ana Luz Amaro.
6. Exhibit VI - Autoridad - Memorando de 2 de octubre de 2001 dirigido al Sr. Santos y suscrito por el Sr. Ricardo Pérez.
7. Exhibit VII - Autoridad - Memorando de 4 de octubre de 2001 sobre Incidente Sr. Lorenzo Ayala.

8. Exhibit VIII - Autoridad - Memorando de 29 de octubre de 2001 dirigido al Sr. Geraldo Suárez y suscrito por el Sr. Eleuterio Santos.

9. Exhibit IX - Autoridad - Carta de 9 de marzo de 2001 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrita por el Sr. Geraldo Suárez.

10. Exhibit X - Autoridad - Memorando Investigación del Sr. Lorenzo Ayala con fecha de 19 de marzo de 2001.

11. Exhibit XI - Autoridad - Memorando de 27 de marzo de 2001 sobre Solicitud Para Investigación suscrito por Rafael Bou y Javier H. Rosado.

12. Exhibit XII - Autoridad - Memorando de 17 de abril de 2001 sobre Estudio de Ausentismo del Sr. Lorenzo Ayala suscrito por María de Lourdes Rolón.

13. Exhibit XIII - Autoridad - Carta de 27 de abril de 2001 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrito por el Sr. Geraldo Suárez.

14. Exhibit XIV - Autoridad - Memorando de 29 de mayo de 2001 sobre Querrela 2001-05-046 (E); Suspensión Lorenzo Ayala.

15. Exhibit XV - Autoridad - Memorando de 27 de agosto de 2001 sobre Status Luis F. Guerrero Incidente Lorenzo Ayala suscrito por Jorge A. Martínez González.

16. Exhibit XVI - Autoridad - Carta de 28 de agosto de 2001 dirigida a Lorenzo Ayala y suscrita por Geraldo Suárez.

17. Exhibit XVII - Autoridad - Documento - Carta enviada al Sr. Lorenzo Ayala de 6-1-2001 suscrita por Eleuterio Santos.

18. Exhibit XVIII – Autoridad – Memorando Investigación Sr. Lorenzo Ayala con fecha de 25 de octubre de 2001.

19. Exhibit XIX – Autoridad – Memorando de 11 de septiembre de 2001 Caso Intimidación Lorenzo Ayala suscrito por Jorge A. Martínez González.

20. Exhibit XX – Autoridad – Memorando de 9 de noviembre de 2001 sobre Casos de Indisciplina Sr. Lorenzo Ayala suscrito por Jorge A. Martínez González.

21. Exhibit XXI – Autoridad – Estudio de Ausentismo y Record de Ausencias y Tardanzas del Sr. Lorenzo Ayala.

22. Exhibit XXII – Autoridad – Carta de 21 de mayo de 2001 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala.

23. Exhibit XXIII – Autoridad – Carta de 21 de marzo de 2000 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrita por Ayton Reyes.

24. Exhibit XXIV – Autoridad – Carta de 14 de septiembre de 2001 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrito por Geraldo Suárez.

25. Exhibit XXV – Autoridad – Carta de 25 de agosto de 1999 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrito por Fernando Valls.

26. Exhibit XXVI – Autoridad – Carta de 2 de abril de 1998 dirigida al Sr. Lorenzo Ayala y suscrita por José Banuchi Hernández.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO VII DERECHOS DE LA GERENCIA ***

Sección 1: La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizadas por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación alguna que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

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

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Lorenzo Ayala Manso estuvo o no justificado.

Sostiene el Patrono y/o la Autoridad, que el despido estuvo justificado, ya que el Sr. Ayala incurrió en conducta impropia, agresiva, ofensiva e irrespetuosa hacia la empleada de una tienda; Sra. Ana L. Amaro.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el Patrono no logró probar con prueba robusta y convincente la justa causa para con el aquí querellante.

Teniendo las posiciones de las partes estamos en posición de resolver. Veamos.

Para intentar probar su caso la Autoridad presentó una serie de testigos, pero la principal, la que está directamente relacionado a los hechos del caso lo es la Sra. Ana L. Amaro. A continuación vertimos para récord lo que ésta testificó. Declaró que es vendedora en la tiendita ubicada en los predios del Centro Gubernamental de Minillas; que su supervisora es Zulma Ramos; que conoce al querellante por ser empleado de la Autoridad; que el día de los hechos el querellante estaba en la tiendita comprando con unos compañeros; que le dice, fulano cogistes un bounty (chocolate); que el querellante le indicó que no cogió nada; que la esperó en la Promenada y la amenazó con traerle a la esposa para que le partiera la cara; que fue donde a su supervisor para informarle lo sucedido; que durante el incidente el querellante no estaba alterado, pero tampoco tranquilo; que si el querellante no llega amenazarla, ella no hubiera hecho ninguna querella.

La Unión por su parte, procedió a pasar prueba con varios testigos que presentó incluyendo la versión del querellante Lorenzo Ayala Manso. Este declaró que para marzo de 2001 invita a Luis Dávila a la tiendita a comprar unos dulces; que proceden a comprar unos dulces y Anita le dice que el bounty (chocolate) que cogió que tenía en el

bolsillo, se lo sacara y lo pusiera en el estante; que procede a salir de la tiendita y ella se le va detrás y me dice que me saque el bounty del bolsillo; que le digo que me busque los bolsillos que no tengo nada; que procedo a irme con mis compañeros; que la llamó para pedirle una explicación y me dice que no quería saber nada que todos éramos unos pillos; que me sentí mal por lo sucedido.

Luego de analizada y aquilatada la prueba traída ante nos, tenemos que concluir que la Autoridad no fue convincente ante este juzgador.

Es regla reconocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. J. R. T. v. HATO REY PSYCHIATRIC, 119 D. P. R. 62 (1987); HILTON INT'L CO. vs. LOCAL 610; 119 L. R. R. M. 2011 (1985); ALLIS CHALMERS M. F. G. CO., 29 L. A. 356 (1957).

Nuestro más alto tribunal en J. R. T. v. HATO REY PSYCHIATRIC, supra, dijo:

En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la "justa causa" descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema - el despido - es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado." (Citas Omitidas).

Como puede observarse es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.²

² Hill & Sinicropi - Evidence in Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D. C., 1987, págs. 40 e. t. al.

Por otro lado, la Ley núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Art. 2 dispone que será justa causa para el despido de un trabajador:³

- A. Que el obrero siga un patrón de conducta, impropia y desordenada.
- B. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- C. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos enumerados en la ley logró probarnos la Autoridad fueron infringidos por el querellante.

Por otro lado, el convenio colectivo que es la ley entre las partes, no contiene disposición alguna que sostenga la justa causa para el despido.

De igual manera, la Autoridad no trajo a colación reglamentación interna alguna que tipificara y/o sancionara la conducta del querellante.

En este caso se le imputa al querellante incurrir en conducta impropia, agresiva ofensiva e irrespetuosa con la Sra. Ana L. Amaro. Del testimonio de la Sra. Amaro no se desprende en ningún momento que el querellante haya actuado de la manera que se le imputa. Lo único que se desprende del testimonio de la señora Amaro es que

³ Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 LPRA 185 (K).

supuestamente el querellante le dijo "te voy a traer a mi esposa para que te parta la cara", a lo cual ella le ripostó; "pues tráemela, si tu no eres hombre suficiente que no te sabes defender solo..." Dando como cierto que el querellante le dijo dicha frase a la señora Amaro, no es menos cierto que esta de forma retante y desafiante le indica que le traiga su esposa. Es de su propio testimonio que indica que cuando están hablando el Sr. Ayala Manso no estaba alterado.

Hay que señalar como dato importante, que este incidente no sucede con un supervisor ni con un empleado de la Autoridad; se da con una persona ajena y en un sitio que no es propiedad de la Autoridad. Habría que preguntarse si este "off-duty misconduct" de parte del querellante, afectó la imagen de la Autoridad; si tuvo un impacto adverso hacia la Autoridad; si le causó algún problema a la Autoridad en sus operaciones, entre otros.⁴

De otro lado, reputados Árbitros han sostenido que para tomar sanciones disciplinarias a empleados por "off-duty misconduct", el patrono tiene que demostrar claramente que el incidente afectó o haya afectado la relación patrono-empleado. CENTRAL ILLINOIS PUBLIC SERVICE CO., 105 LA 372.

Los árbitros no hacen otra cosa que evaluar la evidencia que está ante su consideración, en este caso las declaraciones vertidas por los testigos, y para ello no

⁴ Rosalyn L. Wilcots - Employee Discipline Off-Duty Conduct: Constitutional Challenges and the Public Policy Exception, 1995.

poseen un “don divino” que le indique quien dice la verdad. Sobre este particular, el árbitro en el caso GENERAL CABLE CO., 28 LA 99 (1957) dijo:

“Arbitrators are not equipped with any special divining Rod which enables them to know who is telling the truth and who is not.”

Concluimos que la evidencia sometida por la Autoridad es insuficiente para demostrar lo imputado al querellante y sostener el despido de este.

Hay que recordar y citar lo que nuestro más alto Tribunal esbozó en el caso de SECRETARIO DEL TRABAJO v. I. T. T.:⁵

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 de 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, no 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.

⁵ 108 DPR 547 (1979).

Debemos apuntalar, además, que en el campo obreropatronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador, ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento y su reputación queda en dudas así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado.

Finalmente, no es función del Árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial a imponer medidas disciplinarias. En el presente caso entendemos que esa prerrogativa resulta ser excesiva y peca al no existir justa causa para consumir el despido.

A tono con los argumentos arriba esbozados, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Lorenzo Ayala Manso no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata del señor Ayala, así como el pago de todos los haberes dejados de devengar al momento de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a _____ de junio de 2006.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de junio de 2006 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR GERALDO SUÁREZ ROMÁN
DIRECTOR OFICINA RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD EDIFICIOS PÚBLICOS
P O BOX 41029 ESTACIÓN MINILLAS
SAN JUAN PR 00940

LCDO ERNESTO POLO MELÉNDEZ
SÁNCHEZ-BETÁNCES, SIFRE, MUÑOZ-NOYA & RIVERA, C. S. P.
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR JOSÉ R LÓPEZ MURIEL
VICEPRESIDENTE UNIÓN INDEPENDIENTE
EMPLEADOS AUTORIDAD EDIFICIOS PÚBLICOS
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

LCDO JAIME CRUZ PÉREZ
COND MIDTOWN STE 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III