

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

AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES  
(AUTORIDAD O AMA)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE  
AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES Y RAMAS ANEXAS  
(TUAMA O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-05-1250

SOBRE: DESPIDO DEL SR. YAMIL  
LISBOA RIVERA POR  
DESAPROBACIÓN DE PERÍODO  
PROBATORIO

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo, en San Juan de Puerto Rico, el 6 de octubre de 2005.

## II. COMPARECENCIA

La comparecencia anotada para el registro fue la siguiente:

Por la **TUAMA** comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; el Lcdo. Víctor Vélez, el Sr. David Trinidad Ruiz del Comité de Quejas y Agravios; el Sr. Ramón Ayala Fantaucchi, Delegado; el Sr. Amos Lisboa, oyente, y el Sr. Yamil Lisboa, querellante.

Por la **AMA** comparecieron: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Armando Meléndez Navarro, Subdirector de Relaciones Industriales; la Sra. Vilmarie López Torres, Jefa de Nóminas AMA; el Sr. Jesús M. Velásquez Encarnación, supervisor del Área de Mantenimiento y Conservación AMA; el Sr. José G. Fernández, supervisor Área de Conservación en la Bomba y Colecturía. También compareció el Sr. José Flores Franqui.

El caso quedó sometido el 30 de noviembre de 2005, término concedido a las partes para someter alegatos escritos. Recibimos en tiempo únicamente el alegato de la AMA. La TUAMA presentó el suyo fuera de término. Estamos en posición de resolver.

### III. ACUERDO DE SUMISIÓN

Hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaría el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, ambas partes nos presentaron el siguiente proyecto:

**Que el Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio, de la prueba presentada y conforme a derecho si el despido del querellante estuvo justificado. De estar justificado, que se confirme el despido. De no estar justificado, que se emita el remedio correspondiente.**

### IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

#### Artículo V

#### Reclutamiento de Personal

....

**D.1 La Autoridad someterá a todo trabajador nuevo cubierto por este Convenio a un período probatorio de 520**

horas trabajadas. Este período probatorio puede ser extendido por la Autoridad a todo trabajador hasta un máximo de 360 horas trabajadas adicionales. En el caso de los conductores aprendices, este período probatorio comenzará una vez terminada la academia. Disponiéndose, que la Autoridad no podrá utilizar a ningún conductor aprendiz en las rutas regulares ni en las rutas del Programa Llame y Viaje sin que lo acompañe un instructor o un conductor regular permanente mientras dicho conductor aprendiz no haya completado la academia. La academia tendrá un mínimo de duración de treinta y cinco (35) días laborales. De la Autoridad utilizar un conductor aprendiz antes de éste haber completado satisfactoriamente la academia, automáticamente comenzará a contar el período probatorio de 520 horas según dispuesto en el Convenio Colectivo.

D.2 Si el trabajador durante el período probatorio no demuestra capacidad o habilidad para desempeñar el puesto para el cual fue seleccionado a satisfacción de la Autoridad, ésta podrá separarlo del empleo durante el transcurso de dicho período. La Autoridad le notificará inmediatamente por escrito al trabajador y a la Unión la acción tomada.

....

D.4 La Autoridad hará evaluaciones de todos los trabajadores probatorios por lo menos una vez al mes durante el período probatorio y durante las extensiones permitidas del mismo y las notificará por escrito con la misma frecuencia a los trabajadores así afectados, con copia a la Unión.

....

## V. HECHOS CONCLUIDOS

A. El querellante Yamil Lisboa Rivera era un empleado que estaba bajo período probatorio. Y desde el 3 de agosto de 2004 ocupaba el puesto de trabajador no diestro en el Área de Conservación y Mantenimiento de la Autoridad Metropolitana de

Autobuses (AMA). Como empleado en periodo probatorio estaba sujeto a 520 horas trabajadas de prueba y a por lo menos una evaluación al mes durante dicho periodo<sup>1</sup>. Conforme al Convenio Colectivo tales evaluaciones debían ser notificadas con la misma frecuencia por la AMA, tanto al trabajador como a la TUAMA. Este fue evaluado en tres (3) ocasiones durante el período del 3 de agosto al 3 de noviembre de 2004. La primera evaluación<sup>2</sup> le fue realizada del 3 de agosto al 3 de septiembre de 2004, y de entre los renglones de “Sobrepasa”, “Alcanza” y “No Alcanza” fue calificado como que alcanzaba todos los renglones descritos por lo que satisfizo los requisitos mínimos que exige el puesto ocupado durante el período evaluado. El resultado de dicha evaluación fue discutido con el Querellante el 9 de septiembre. La TUAMA no fue informada de dicha evaluación. La segunda evaluación<sup>3</sup> fue realizada del 3 de septiembre al 3 de octubre de 2004. Fue calificada de la misma forma que la anterior. El resultado de esta evaluación fue discutido con el Querellante el 10 de octubre, y la TUAMA tampoco fue informada de dicha evaluación. En la tercera y ultima evaluación<sup>4</sup> al Querellante, realizada el 28 de octubre de 2004, la AMA concluyó que éste no cumplía con los requisitos mínimos para trabajar como empleado regular en la AMA, y a pesar de que en los 60 días anteriores lo habían calificado con un “Alcanza” en todos los renglones de las evaluaciones, en esta evaluación lo calificaron en seis (6) renglones como que “No alcanza” y el mismo día 28 de octubre, fue despedido por la AMA<sup>5</sup> efectivo al día

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Conjunto.

<sup>2</sup> Exhibit 3 Conjunto; Informe sobre Trabajo de Empleado en Periodo Probatorio.

<sup>3</sup> Exhibit 4 Conjunto; Informe sobre Trabajo de Empleado en Periodo Probatorio.

<sup>4</sup> Exhibit 5 Conjunto; Informe sobre Trabajo de Empleado en Periodo Probatorio.

<sup>5</sup> Exhibit 7 Conjunto.

siguiente. El 29 de octubre de 2004, y conforme con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, la TUAMA radicó una querrela ante el Comité de Quejas y Agravios (CQA)<sup>6</sup> para que se dilucidara el asunto en controversia. En atención a lo anterior, el 3 de noviembre de 2004, la AMA citó al Querellante para una vista que efectuaría dicho Comité el 12 de noviembre de 2004. La vista en cuestión tuvo lugar el 6 de diciembre de 2004 y en esta la AMA estuvo representada por el Sr. Johnny Llanos y la TUAMA por el Sr. José López. En la misma, la TUAMA señaló que la acción de la AMA no procedía, ya que al despedir al empleado ésta había violado el Convenio Colectivo. Solicitó la reposición del empleado y el pago de todos los haberes dejados de percibir. También solicitó a la AMA copia de todo documento que hubiese relacionado con el caso del Sr. Yamil Lisboa Rivera. La AMA, por su parte, señaló que hizo las correspondientes evaluaciones al empleado, pero que su comportamiento demostraba una pobre y deficiente actitud en el trabajo; poca capacidad y responsabilidad en el mismo. Por lo tanto, amparada en el Artículo V, Inciso D-2, del Convenio Colectivo, *supra*, se sostuvo en su determinación de despedir al empleado desaprobándole su período probatorio. Inconforme con el resultado de la vista ante el CQA y por la posición asumida por la AMA en la misma, la TUAMA radicó ante nos la presente controversia para su resolución.

**B.** Ya en la vista de arbitraje, la AMA, para evidenciar la corrección de su acción, presentó prueba testifical y documental. Ésta presentó como testigos a los señores Jesús M. Velásquez y José G. Fernández, ambos supervisores del Querellante durante

---

<sup>6</sup> Exhibit 2 Conjunto.

el período de prueba. Éstos declararon, en síntesis, que en el proceso de evaluación al Querellante se reunieron y analizaron su caso, y concluyeron que dada su conducta por incidentes ocurridos durante su última evaluación que éste no cumplía con los requisitos mínimos para ser un empleado regular de la AMA. En vista de dichos incidentes procedieron a emitir una evaluación negativa al Querellante en su última evaluación, la cual fue recogida en el “Informe sobre Trabajo de Empleados en Período Probatorio”<sup>7</sup>. En cuanto a la prueba documental, la AMA presentó lo que fue marcado y admitido en la vista como el Exhibit 1 de la AMA, consistió de un “Informe escrito del Supervisor sobre Incidentes”, suscrito por el Sr. José G. Fernández, el 14 de octubre de 2004. En dicho informe, Fernández expuso que, el 14 de octubre de 2004, el Querellante tiró un cubo de metal utilizado para la limpieza de los vehículos a uno 40 pies de distancia y que este se rompió. También indicó que ello ocurrió en presencia de un empleado de la Compañía Puerto Nuevo Security, un Sargento de apellido Rodríguez. En dicho informe, además, se le imputó al Querellante que en un día no especificado, anterior al 14 de octubre, tiró el pistero de la manga para el llenado de “diesel” bastante fuerte por, alegadamente, no estar de acuerdo con las instrucciones que le impartió el Supervisor Fernández. La TUAMA, sin embargo, objetó la admisión y consideración de dicho documento como evidencia. Indicó que, tanto el testimonio del señor Fernández como el Informe que este suscribió recogiendo los alegados incidentes constituirían, de dársele valor probatorio, una violación al debido proceso de ley porque privaban al trabajador y a su Unión de su derecho a conocer previamente los

---

<sup>7</sup> Exhibit 5 Conjunto.

incidentes que motivaron el despido del Querellante. Sostuvo que la TUAMA nunca había sido informada sobre el hecho de que el Querellante tuviera algún incidente con el señor Fernández. Expresó que dicha evidencia debió traerse a la atención de la Unión para que ésta y el trabajador tuviesen la capacidad para conocer de que se le acusaba, saber la motivación de la sanción que se le impuso, tener la capacidad de carearse con esa prueba y presentar sus defensas adecuadas con respecto a esos asuntos. Afirmó que al traerse prueba en la vista de arbitraje de actos que no estaban imputados en ninguna de las evaluaciones, que no estaban en ninguna de la evidencia documental sometida por estipulación y ni siquiera estaban imputados ni recogidos en el Acta del CQA se está violando el debido proceso de ley al Querellante como empleado público. Argumentó que el Convenio Colectivo establece un procedimiento para vindicar actos que son sancionables dentro del proceso disciplinario de la AMA y que en el presente caso al Querellante nunca se le ha imputado ningún acto que sea disciplinable conforme al Convenio Colectivo por lo que toda evidencia de acto alguno que se aparte de las evaluaciones hechas al Querellante debe excluirse y no dársele consideración alguna.

## VI. OPINIÓN

A. En materia de manejo de personal y relaciones obrero patronales siempre se ha reconocido que la persona en mejor posición para juzgar y evaluar los méritos de las ejecutorias de un empleado es, por su estrecha relación, el supervisor inmediato de ese empleado. Es por eso que los árbitros, al entender en casos de esta naturaleza, no acostumbran sustituir su criterio por el del supervisor inmediato que ha hecho la

evaluación a menos que haya prueba suficiente que demuestre que ha actuado de manera arbitraria o caprichosa al hacer la evaluación del empleado<sup>8</sup>. En autos, la prueba u planteamiento presentado por la Unión es en tal sentido.

La prueba demostró lo cual es un hecho incontrovertido y concluido por este Árbitro en el presente caso, que el querellante Yamil Lisboa Rivera había obtenido evaluaciones satisfactorias en dos (2) de las tres (3) primeras evaluaciones que le realizaron del 3 de agosto al 3 de octubre de 2004<sup>9</sup>, y que previo a éstas no había ni existía elemento, circunstancia, acto, instancia o evento alguno que le fuera imputado a éste por la AMA que demostrara su inhabilidad para aprobar satisfactoriamente todos los factores descritos en sus evaluaciones. No fue sino en su última evaluación realizada el 28 de octubre de 2004, a menos de 15 días de discutida la segunda evaluación anterior, que el Querellante obtuvo una evaluación negativa de sus supervisores que concluyeron que su comportamiento durante el último y corto período de evaluación no le hacía merecedor de aprobarle satisfactoriamente el período probatorio. Ello porque tomaron en consideración el Informe del Supervisor José Fernández<sup>10</sup> que para el 14 de octubre de 2004 consideraba y era de la opinión y entendimiento que al Querellante no se le debía aprobar el período probatorio por los incidentes que él describió en dicho Informe, lo cual produjo su desaprobación del período probatorio. Es decir, en el proceso mental, analítico y de conclusión, la opinión y la posición escrita del Sr. José G. Fernández pesaron tanto en el proceso para decidir si

---

<sup>8</sup> Laudo A-2538 (1991), emitido el 1991 por el reputado y distinguido Pedro Santos González.

<sup>9</sup> Exhibit 3 y 4 Conjunto.

<sup>10</sup> Exhibit 1 de la AMA objetado por la TUAMA.



se le aprobaba o no el período probatorio al Querellante que finalmente le fue desaprobado el mismo el 28 de octubre de 2004. Sin embargo, contrario al debido proceso de ley, dicho Informe no le fue suministrado ni al empleado ni a la TUAMA en la última reunión de evaluación del período probatorio, ni le fue suministrado en ninguna de las etapas del proceso interno de discusión de la controversia en CQA. Tampoco se le notificó de su existencia ni se le indicó a la TUAMA, como representante exclusivo del trabajador, que el mismo fue considerado por los supervisores al evaluar el comportamiento y desempeño del Querellante en su último período de evaluación. Tampoco los alegados incidentes en él descrito fueron tramitados por la AMA dentro del proceso disciplinario establecido en el Convenio Colectivo para resolver controversias. En cuanto a esto la representación legal de la AMA arguyó que la evidencia del Informe y el testimonio del Supervisor Fernández se traía a la consideración del Árbitro no para demostrar que se perjudicó al Querellante, porque el mismo no se utilizó para formularle cargos a éste, sino para que el Árbitro tuviera conocimiento que ya para el 14 de octubre de 2004 ese era el estado mental de uno de los supervisores del Querellante quien pensaba que a este no se le debía aprobar el período probatorio por los incidentes que había tenido con él cuando apenas tenía dos(2) meses como empleado probatorio en la AMA. No obstante, precisamente, por ello opinamos que la AMA no podía utilizar ni tomar en consideración como elemento de evaluación final, para la desaprobación del período probatorio al Querellante, ninguno de los de los alegados incidentes ni la opinión que sobre esos incidentes tuvo y transmitió el supervisor Fernández a los demás supervisores del Querellante en el

último período de evaluación, sin que estos incidentes no le hubiesen sido oportunamente informados ni a la Unión ni al empleado afectado por la consideración de los mismos. Dicha evidencia debió traerse a la atención de la Unión para que ésta y el trabajador tuviesen la capacidad para conocer de que se le acusaba, saber la motivación de la sanción que se le impuso, tener la capacidad de carearse con esa prueba y presentar sus defensas adecuadas con respecto a esos asuntos dentro del proceso disciplinario establecido en el Convenio Colectivo. Máxime si por motivo de esta información u evidencia sobre alegados incidentes existía la gran posibilidad en el pensamiento y proceder de la AMA de no aprobarle satisfactoriamente su período de prueba como, en efecto, ocurrió al Querellante en el presente caso. La consecuencia lógica y natural por la conducta de los supervisores de la AMA al considerar este elemento para desaprobado el período probatorio al Querellante es que, tanto los testimonios como el Informe del Supervisor Fernández <sup>11</sup> sobre dicho aspecto, no sean considerados como prueba.

El Querellante tiene, a través de su representante exclusivo, el derecho a carearse con los testigos de cargo<sup>12</sup>, a ser confrontado con su imputador<sup>13</sup> antes de ser despojado de algún beneficio o derecho conferido por el Convenio Colectivo o la Ley, de ser oído, de presentar y confrontar prueba con el fin de defenderse de las imputaciones o

---

<sup>11</sup> Exhibit de la AMA.

<sup>12</sup> Sobre este particular véase Pueblo vs. Ruiz Lebrón, 111 DPR 435,442.

<sup>13</sup> Otero Country Hospital. Ass'n, 83 LA 98. (Finston 1984). También nuestro más alto Tribunal resolvió en Pablo Vs. Ruiz Lebrón, *Ibíd.* que: El principal y esencial propósito de la confrontación es asegurar al oponente la oportunidad de contrainterrogar. El adversario exige confrontación, no con el vano propósito de mirar al testigo, o para que éste lo mire a él, sino con el propósito de contrainterrogarlo que sólo se logra mediante la directa formulación de preguntas y la obtención de respuestas inmediatas.

alegaciones realizadas en su contra. Lo contrario, es decir, acceder a lo pretendido por la AMA de validar la postura asumida por los supervisores de desaprobar el período probatorio al Querellante exclusivamente con la prueba y bajo las circunstancias prevalecientes en este caso, daría al traste con los postulados del debido proceso de ley establecidos por años en el ámbito de la democracia industrial y laboral. Equivaldría colocar al Querellante, y a su Unión, en un estado de completa indefensión, al despojarlo de las salvaguardas procesales mínimas de una vista administrativa, máxime si cuando, como resultado de dicha prueba o imputación, el empleado podría verse privado de beneficios económicos establecidos el Convenio Colectivo como lo es, entre otros, la obtención y retención del empleo.

**B.** Y nos reafirmamos aún más en nuestra determinación por cuanto que la prueba demostró que la acción de los supervisores del Querellante al tomar en consideración la opinión y el Informe del Sr. José G. Fernández y la subsiguiente desaprobación de su período probatorio tuvo un efecto adverso y detrimental que perjudicó al Querellante en su derecho a la expectativa de retener su empleo en la AMA tras la aprobación del mismo. Aún más cuando, como demostró la prueba, la AMA, en la vista efectuada por el CQA el 6 de diciembre de 2004, no hizo alusión alguna de la existencia del Informe del señor Fernández. Ello no empece a que el Sr. José G. Fernández, supervisor que suscribió y realizó el Informe sobre los alegados incidentes, compareció como uno de los testigos de la Autoridad en el CQA y nada dijo sobre el Informe que preparó ni de su proceso mental al producir la evaluación negativa que se emitió contra el Querellante. Concluimos que un elemento tan importante como

los incidentes imputados por el señor Fernández al Querellante en su testimonio y en el Informe y, que finalmente culminarían formando la opinión que se tomaría sobre que el Querellante no merecía ser empleado regular de la AMA, debió comunicarse oportunamente, tanto al trabajador como a su Unión dentro del proceso de evaluación del Querellante y discusión de la querrela ante el CQA. Sin embargo, éste a pesar de que sí tuvo la oportunidad para traer a colación ese importantísimo asunto optó por guardar silencio. Aún cuando el Sr. José López, Vicepresidente de la TUAMA, solicitó en la vista del CQA que la AMA le entregara copia de todo documento relacionado con caso del querellante Lisboa Rivera. Por lo tanto, esa prueba no puede traerse de manera sorpresiva, directamente y por primera vez a la consideración del Árbitro en la vista de arbitraje, a espaldas del empleado y de la TUAMA, su representante exclusivo. Y menos luego de que las partes agotaran todo un proceso interno para atender y solucionar las quejas y los agravios de este tipo. Opinamos convencidamente que tal prueba, de haber sido cierta, la Autoridad la debió tramitar como correspondía: 1) hacerla formar parte del proceso formal de evaluación del período probatorio del empleado, 2) transmitirla al empleado y la Unión, y luego 3) insertarla a través del proceso disciplinario establecido en el Convenio Colectivo mediante la correspondiente radicación de cargos. Más ello no ocurrió por lo que merece que no la tomemos en consideración, sino como prueba adversa a la AMA.

C. Sobre la argumentación de la AMA de que en la última evaluación<sup>14</sup> realizada por supervisores al Querellante éste no aprobó seis (6) de los diez (10) factores evaluados razón por la cual no era merecedor para ser empleado con carácter regular en la AMA, sólo basta realizar dos señalamientos. El primero es que, a parte de los dos (2) incidentes que se le imputaron al Querellante en la vista y en el Informe catalogados por el supervisor Fernández como falta de respeto, no había ni existía previo a estos ningún incidente, acto, evento o circunstancia concreta y específica que se le hubiera atribuido al Querellante que le impidiera aprobar el período de prueba y obtener así el puesto regular en la AMA. Pese a que le atribuyeron al Querellante “No alcanzar” seis (6) de los diez (10) factores a evaluarse, a saber; (3) Conocimientos sobre el trabajo, (6) Confiabilidad, (7) Integridad, (8) sociabilidad, (9) Cooperación e (10) Iniciativa y Creatividad, ni la AMA ni los supervisores que evaluaron directamente al Querellante durante su período de prueba presentaron ni un sólo hecho, incidente, acto, evento o circunstancia concreta y específica que justificaran o revelaran los fundamentos de la desaprobación, por parte del Querellante, de tales factores. De hecho, en la evaluación en cuestión (Exhibit 1 de la AMA), el supervisor que la firmó se limitó únicamente a indicar en el área de comentarios expresiones vagas, imprecisas y generales sobre los factores evaluados en el caso del Querellante; expresiones carentes --repetimos-- de algún evento, incidente, o circunstancia concreta, específicas e inidentificables en tiempo y espacio atribuible al Querellante durante el período del 3 al 28 de octubre de 2004. Por ello, entonces es que resolvemos que esta argumentación

---

<sup>14</sup> Exhibit

carece, a nuestro juicio, de meritos en los hechos de este caso. El segundo señalamiento es que la AMA, a pesar que el 28 de octubre de 2004 los supervisores se reunieron con el Querellante y con el Presidente de la TUAMA, Sr. Antonio Díaz López, para discutir la última evaluación y que allí, bajo el supuesto de que éste no había alcanzado el requerimiento mínimo en seis (6) de los diez (10) factores evaluados, justificaron la desaprobación del período probatorio del Querellante, lo cierto es que ese mismo día en que se suponía se discutieran por primera vez los factores evaluados, ya la AMA tenía preparada la carta donde se le informaba al Querellante la separación de su puesto<sup>15</sup>. Lo cierto también es que mucho antes de dicha reunión de evaluación del 28 de octubre y a sólo ocho (8) días después de realizarse la segunda evaluación satisfactoria al Querellante, ya los supervisores del Querellante, al 18 de octubre de 2004, estaban solicitando al Vicepresidente de la Oficina de Recursos Humanos la separación del Querellante de la plaza en la AMA.

D. En torno al señalamiento de la representación legal de la AMA, a la página 4 de su alegato, sobre que la TUAMA y el Querellante no cuestionaron los señalamientos de su última evaluación y su veracidad porque simplemente se añadió a mano una objeción a la evaluación porque no se le había notificado a la Unión las evaluaciones anteriores y que, por lo tanto, la aceptaron, expresamos que dicho señalamiento es en sí mismo un cuestionamiento válido. La AMA nunca le informó a la Unión ni las evaluaciones ni la ocurrencia de un acto o conducta del Querellante que pudiera sancionarse mediante el proceso disciplinario negociado entre las partes en su

---

<sup>15</sup> Exhibit 7 Conjunto.

Convenio Colectivo. Así, pues, la falta de notificación de tales evaluaciones constituye por sí sola una clara e indudable violación del Convenio Colectivo por parte de la Autoridad. La evidencia admitida por el Árbitro indica, claramente, que la única vez en que la Unión tuvo conocimiento de una evaluación fue cuando su Presidente, Antonio Díaz López, solicitó estar presente en la reunión donde se discutía la última evaluación del Querellante. Sin embargo, antes de dicha reunión la AMA no había informado ni notificado a la TUAMA ninguna de las evaluaciones, incluyendo la aquí en controversia. Esto a pesar de que el Convenio Colectivo le impone esta obligación y responsabilidad a la AMA en su Artículo V, Sección D-4, supra. Más aún. No fue sino hasta el 17 de diciembre de 2004<sup>16</sup>, después que se separó al Querellante de su plaza y de celebrada la vista del CQA del 6 de diciembre que, a solicitud de la Unión, la AMA procedió a enviarle a la Unión las copias de las evaluaciones realizadas al Querellante.

En fin, estamos conciente de que cuando se trata de la evaluación del trabajo de un empleado es la gerencia la que tiene la competencia y la autoridad máxima. No obstante, cuando un supervisor o varios (como en el presente caso), en el ejercicio de su discreción, comete errores de omisión de información, ambigüedad, imprecisión o falta de objetividad al evaluar al empleado, el mero sentido común nos indica que tal evaluación no debe, por ningún medio, sostenerse.

---

<sup>16</sup> Exhibit 12 (a), 12 (b) y 12 (c).

**VII. LAUDO Y ORDEN REMEDIAL**

En atención a lo antes expresado, resolvemos a la luz del Convenio Colectivo, la prueba presentada y conforme a derecho que el despido del querellante Yamil Lisboa Rivera no estuvo justificado. Se ordena a la AMA reinstalar al querellante Lisboa en su trabajo como empleado regular en el puesto de Trabajador No diestro en el Área de conservación y Mantenimiento, y a pagarle, además, los salarios que desde el 29 de octubre de 2004 haya dejado de recibir como consecuencia del despido injustificado del que fue objeto.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 29 de junio de 2006.

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 29 de junio de 2006. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SR FRANCISCO ORTIZ SUED**  
JEFE DE RELACIONES INDUSTRIALES  
A M A  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PUERTO RICO 00919-5349

**SR ARMANDO MELÉNDEZ NAVARRO**  
SUBDIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES  
A M A  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PUERTO RICO 00919-5349



**LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ**  
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE  
MUÑOZ NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-4428

**SR ANTONIO DÍAZ LÓPEZ**  
PRESIDENTE  
T U A M A  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PUERTO RICO 00921

**SR DAVID TRINIDAD**  
REPRESENTANTE  
T U A M A  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PUERTO RICO 00921

**LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO**  
8 CALLE ARECIBO  
SAN JUAN PUERTO RICO 00917

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
**TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**