

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

**RIO CONSTRUCTION
CORPORATION**
(El Patrono)

Y

**SINDICATO EMPLEADOS DE
EQUIPO PESADO,
CONSTRUCCIÓN Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO**
(La Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-2698

**SOBRE: DESPIDO (AMENAZA,
AGRESIÓN, LENGUAJE SOEZ)**

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el lunes, 27 de marzo de 2006, 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 24 de mayo, fecha límite concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por RIO CONSTRUCTION CORPORATION, en adelante denominado "El Patrono", comparecieron los señores Gregory Mazza, Vicepresidente; Juan Corradiza, Supervisor y Testigo; Carlos Velandia, Superintendente Proyecto; y el Lcdo. Reynaldo A. Quintana La Torre, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por el SINDICATO DE EMPLEADOS DE EQUIPO PESADO, CONSTRUCCIÓN Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO; en adelante denominada

“la Unión”, comparecieron los señores José E. Cátala Arzola, Presidente; Rubén Morales, Delegado; Julio Zayas, querellante; y el Lcdo. Francisco Delgado, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Determinar si el despido del querellante Julio Zayas fue justificado o no con el derecho aplicable. De no estarlo que el árbitro provea los remedios de ley.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo de 30 de junio de 1996 al 28 de junio de 1999.

DOCUMENTO DEL PATRONO

1. Exhibit 1, Patrono - Carta de despido de 10 de mayo de 2005 dirigida al Sr. Julio C. Zayas Rivera y suscrito por Gregory Mazza.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Julio C. Zayas Rivera estuvo o no justificado.

Sostiene el Patrono, que el despido estuvo justificado, ya que el querellante agredió, amenazó, utilizó lenguaje soez, entre otras, en contra del supervisor Carlos Velandia Sánchez.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el Patrono no logró demostrar la falta imputada al querellante con prueba robusta y convincente.

Para probar y sostener su caso el Patrono presentó varios testigos. El primero de ellos, el Sr. Carlos Velandia Sánchez declaró que lleva trabajando dieciséis (16) años en la Compañía; que se desempeña como Superintendente de Proyectos; que el día de los hechos - 10 de mayo de 2005 - estaba en uno de los proyectos dando instrucciones a los empleados; que de repente llega este camión Ford entrando al proyecto de manera desorbitada y desordenada; que procede a estacionarlo cerca de la guagua de éste; que se percata que se trata del querellante y le dice que proceda a mover su guagua; que el querellante molesto da reversa en la guagua y procede a dañar el trabajo, (molduras en cemento) que habían realizado sus compañeros; que el supervisor, señor Velandia, procede a llamarle la atención y le indica que porque actuaba de esa manera; que acto seguido el querellante se baja de su guagua y se dirige hacia éste y lo coge por la camisa y lo agrede; que tuvieron que intervenir personal para quitárselo de encima; que el querellante ve al supervisor hablando por teléfono y vuelve hacia donde él y le indica viejo chota y vuelve lo agrede; que en ese momento llega el Foreman y le indica que le quite la llave del camión; a todo esto el querellante se fue en el camión del proyecto a gran velocidad; que en adición, le dijo al supervisor, "yo a este viejo le tengo ganas", "cabrón".

El segundo testigo lo fue el Sr. Juan Corradiza Torres. Este declaró que lleva cinco (5) años aproximadamente trabajando en la compañía, que se desempeña como Supervisor; que el 10 de mayo de 2005 llega donde Velandia y el querellante; que Velandia le indica que había sucedido algo con el querellante; que procede ir donde el querellante y éste arranca en el camión y se lo tira encima a Velandia, se baja del camión y va donde Velandia y lo agarra; que procede a intervenir con otros empleados; que el trabajo que habían hecho los empleados se dañó a tono con el proceder del querellante. El tercer y último testigo lo fue el Sr. Gregory Mazza. Éste declaró que es Vicepresidente Administrativo; que tomó la decisión de despedir al querellante a base de la investigación que se hizo a tono con los incidentes ocurridos el 10 de mayo de 2005 en la cual estuvo envuelto el querellante.

La Unión por su parte sentó en la silla de los testigos al querellante Julio C. Zayas. Éste declaró que el día de los hechos llegó al proyecto de Bayamón a las 3:20 pm; que la guagua de Velandia estaba cruzada; que toca bocina para que movieran la guagua; que procede a dar reversa y tocó una varilla; que el camión cede por estar cargado; que el señor Velandia se le acerca y le dice, cabrón, hijo de la gran puta, tu piensas destruirme este proyecto hoy; que procede a bajarse del camión y dirigirse donde Velandia; que se le pegó y le dijo que no tenía que hablarle así; que procedieron a intervenir unos empleados; que cuando voy a salir llega Corradiza a pedirme las llaves

del camión; que le indicó a éste que no le iba a dar las llaves, que él se iba para la oficina.

Siendo así las cosas estamos en posición de resolver. Veamos.

La prueba presentada ante nos, se basa primordialmente en los testimonios prestados y por ende, en la credibilidad que éstos nos tengan.

En donde hay contradicción, entiéndase en la evidencia testifical, le corresponde al árbitro evaluar y ponderar cada testimonio en sus méritos a base de la situación presentada.

Tratadistas en el campo han enumerado unos factores a la hora de evaluar la credibilidad de un testigo; a saber:

1. “demeanor” del testigo; manera en que testifica;
2. carácter de su testimonio;
3. su capacidad para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual testifica;
4. su carácter de honestidad y veracidad;
5. existencia o ausencia de parcialidad o interés;
6. alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
7. actitud testigo hacia foro donde declara o con respecto a lo declarado;

Sopesados dichos criterios a la luz de las versiones ofrecidas sobre los hechos, concluimos, que nos merece poca credibilidad la versión del querellante y demás está decir, que nos merece entero crédito lo declarado por los testigos del Patrono. Es harto conocido que al momento de evaluar el testimonio de un empleado al que se le ha impuesto una sanción disciplinaria, hay que tomar en cuenta que el mismo puede tener un interés o motivo para mentir si de esto depende su caso. Sobre esto nos hacemos eco de lo expresado por nuestro mas alto foro judicial cuando dijo: “DESPUÉS DE TODO, LOS JUECES NO PODEMOS SER TAN INGENUOS COMO PARA CREER LO QUE NADIE MAS CREERIA”. Pueblo v. Rosado Figueroa, 138 DPR 914 (1955). (OP. DIS. Juez Rebollo López); Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 DPR 573 (1961).

En los casos en que los empleados son acusados de abuso físico hacia supervisores, lo cual es considerada una falta grave, los árbitros generalmente consideran los siguientes factores:

1. type of assault committed
2. degree of violence involved
3. whether the employee was the aggressor in the altercation
4. whether the worker merely was exercising the right to self-defense.¹

Además, se ha sostenido que “supervisors must be protected from abusive, threatening and insubordinate acts by employee.”² (Énfasis suplido).

¹ Grievance Guide - BNA, 10ma Ed.; 2000, pág. 46.

Está establecido en esta jurisdicción que el Patrono además de poseer la prerrogativa de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que éstos desempeñan en la empresa para la cual laboran. Es prerrogativa gerencial el ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal en su más alto nivel.³

Se ha sostenido que las agresiones son ofensas serias que ameritan la pronta atención e intervención de la Compañía donde acontecen dichos incidentes. Ello podría acarrear como consecuencia la imposición de medidas drásticas, como lo es el despido, aún en primera ofensa. (51 LA 462; 50 LA 232).

Ciertamente entendemos que el querellante actuó de la forma y manera que le imputa el patrono hacia el Sr. Carlos Velandia.

Por otro lado, siendo la razón del despido una de agresión no provocada ni buscada contra un supervisor, y por ser la naturaleza de dicha falta de tal magnitud para ameritar el despido del querellante, entendemos que la determinación tomada por la Compañía debe prevalecer.

Sobre este particular el distinguido árbitro Pedro Santos, en el Caso Condado Holiday Inn, resuelto el 18 de agosto de 1982, expresó lo siguiente:

No corresponde al árbitro sustituir su criterio por el de la gerencia, siempre y cuando exista una base razonable para sostener la decisión administrativa. Aún cuando el árbitro,

² Brand Norman - Discipline and Discharge - BNA, 3ra Ed., 1999, pág. 275.

³ Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works - BNA, 4ta Ed., Washington D. C., pág. 457

de ser administrador, hubiera tomado una determinación distinta, es su obligación respetar la discreción gerencial a menos que la misma haya sido ejercida en forma irrazonable, arbitraria o caprichosa.

De igual manera, el árbitro Pérez Sierra, en el Caso Puerto Rico Telephone Co., resuelto el 28 de abril de 1972, expresó:

...de haber estado este juzgador en la posición gerencial de mando para hacer la determinación que se hizo el 2 de febrero, quizás no hubiera impuesto este tipo de castigo a la querellante, pero esa preferencia no puede ser razón suficiente para sustituir el criterio de la Compañía por el suyo. Y en ausencia de prueba en el récord demostrativa de que la empresa actuó en forma irrazonable o en violación del convenio colectivo, o de la política pública, es lógico concluir que la [C]ompañía actuó en base de la justa causa establecida. (Énfasis suplido).

El tipo de conducta evidenciado por el querellante no puede ser tolerado por la Compañía, ya que de ser así sus propios compañeros de trabajo se sentirían con autorización para zanjar sus diferencias surgidas en el centro de trabajo mediante la fuerza y la violencia, generando con ello cierta anarquía en el taller de trabajo. La agresión no se puede justificar donde existen mecanismos adecuados para procesar agravios.

Por último, con respecto al uso de lenguaje profano o “shop talk” en el taller como pretendió la Unión intentar demostrar, se ha establecido que cuando el mismo es comúnmente aceptable, esto es, el uso de dicho lenguaje es la norma en el taller de trabajo, el mismo no es objeto de disciplina hacia el empleado. Sin embargo, en la

controversia de marras, la representación sindical no logró demostrar que tal es la norma que impera en el taller de trabajo. Aún si fuera así, no es la forma y manera de dirigirse hacia un supervisor.

La conducta del querellante el día de los hechos, va al traste a lo que aquí hemos mencionado y atenta con lo que debe ser en el área de trabajo; armonía, compañerismo, civilismo, rectitud, respeto, entre otros.

Para concluir, somos de opinión que la falta cometida por el querellante atenta contra la paz y el buen orden de la empresa.⁴

A tono con lo arriba antes esbozado, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Julio C. Zayas Rivera estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de mayo de 2006.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de mayo de 2006 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR GREGORY MAZZA
VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVO

⁴ Secretario del Trabajo v. I. T. T., 108 DPR 536.

LAUDO DE ARBITRAJE
2698

10

CASO NÚM.: A-05-

RIO CONSTRUCTION
P O BOX 10462
SAN JUAN PR 00922

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE
BUFETE CURBELO & BAERGA
EDIFICIO UNIÓN PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ EMILIO CÁATALA ARZOLA
PRESIDENTE SINDICATO DE
EMPLEADOS DE EQUIPO PESADO,
CONSTRUCCIÓN Y RAMAS ANEXAS
URB MILAVILLE
95 CALLE HICACO
SAN JUAN PR 00926

LCDO FRANCISCO DELGADO ROLDÁN
PMB 136 SUITE 140
200 AVE CORDERO
CAGUAS PR 00725-3757

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III