

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS (A.E.P.)
(Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS
(U.I.E.A.E.P.)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-304

**SOBRE: DESPIDO
SR. JULIO CRUZ RIVERA**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 31 de agosto de 2011.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el lunes, 31 de octubre de 2011, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos Memorandos de Derecho en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Autoridad de Edificios Públicos en adelante denominada "la Autoridad" la "A.E.P." o "el Patrono" comparecieron el Lcdo. Ángel Viera Vargas, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Sandra Marrero, Coordinadora de Relaciones Laborales, el Sr. Héctor

Maestre, Supervisor de Conservación y el Sr. Juan Ortiz González, Supervisor de Conservación.

Por la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos, en adelante denominada “la Unión” comparecieron el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, Asesor Legal y Portavoz el Sr. Gilberto Roldán Benítez, Representante de la Unión, y el Sr. Julio Cruz Rivera, Querellante.

Las Partes no acordaron la sumisión del caso por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión.

POR EL PATRONO

“Que el Árbitro determine si la destitución o despido del empleado Julio Cruz fue justificada a la luz de las normas de conducta de la AEP, y la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según interpretada por los Tribunales”.

POR LA UNIÓN

Determinar a la luz de los hechos y conforme a derecho si la AEP violó o no los términos del Convenio Colectivo al despedir al querellante Julio Cruz Rivera por la imputación de haber violado el Artículo VIII Sección 2(b) del Reglamento de Asistencia (Abandono de Servicio) y si el despido del que éste fue objeto estuvo o no justificado.

De determinarse que se violó el Convenio Colectivo y /o que el despido del querellante Julio Cruz Rivera no estuvo justificado, el honorable árbitro provea el remedio adecuado, de conformidad con los términos del Convenio Colectivo, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el pago al querellante de los días que estuvo despedido con todos y cada uno de los haberes dejados de percibir más la doble penalidad y el pago de los honorarios de abogado, costa, gastos e intereses”.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Julio Cruz Rivera estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbitro emita el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. **EXIBIT NÚM. 1 Conjunto:** Convenio Colectivo correspondiente a los años 2004 al 2007.
2. **EXIBIT NÚM. 2 Conjunto:** Controversia en Segunda Etapa 2006-03-046 (E) fechada el 20 de marzo de 2006.
3. **EXIBIT NÚM. 3 Conjunto:** Contestación a la querrela 2006-03-046 (E)
4. **EXIBIT NÚM. 4 Conjunto:** Acta firmada por las partes el 27 de junio de 2006.

¹ *Artículo XIII- Sobre La Sumisión*

...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

5. **EXHIBIT NÚM. 5 Conjunto:** Solicitud para Designación o Selección de
Árbitro fechada el 28 de junio de 2006.

**IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES A LA
CONTROVERSIA**

**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.

**ARTÍCULO XXXVI
PROCEDIMIENTO PARA OBTENER
Y RESOLVER QUERELLAS**

Sección 6: ...

Sección 7: Tercera Etapa Arbitraje

- A. Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Ajuste se someterá a la consideración y resolución de un árbitro, en un período no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la decisión del Comité de Ajuste. La parte que radique el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje enviará simultáneamente copia de la solicitud a la otra parte. La solicitud deberá contener toda la información requerida en el formulario preparado por el Negociado para ese propósito.
- B. Dentro de veinte (20) días laborables siguientes a la radicación de la querrela en arbitraje, las partes se reunirán para considerar lo siguiente:
- a. la identificación y precisión de la querrela o controversia discutida en el Comité de Ajuste;
 - b. las disposiciones contractuales pertinentes;
 - c. la contención de las partes;
 - d. la necesidad o conveniencia de enmendar las alegaciones;
 - e. una Estipulación y relación de los hechos no sujetos a controversias y la aceptación de documentos relevantes que no conllevan oposición alguna;
 - f. una relación de testigos a utilizarse por cada parte y el propósito relevante y alcance de su testimonio, así como una breve indicación de los mismos;
 - g. discutir la posible transacción de la querrela;

- a. cualquier otro mecanismo que pueda facilitar acuerdos para la pronta terminación de la querella.
- B-1. Los resultados obtenidos en esta reunión serán Considerados en una Estipulación suscrita por los representantes de las partes, **la cual le será sometida al árbitro luego de haberse firmado por las partes y no más tarde de treinta (30) días antes de la fecha dispuesta por el árbitro para vistas del caso, excepto en los casos en que se haya hecho el señalamiento de vistas para dentro de un término menor de sesenta (60) días desde la fecha de su notificación. En estos casos el término de treinta (30) días se reducirá proporcionalmente a la fecha señalada por el árbitro. La Estipulación de referencia formará parte del expediente del caso.**
- B-2. Las partes no podrán presentar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje ninguna evidencia que no hubiese sido relacionada en el informe de la conferencia que aquí se dispone, a menos que dicha evidencia hubiese advenido a conocimiento de las mismas con posterioridad a dicho informe, en cuyo caso se le hará llegar a la otra parte tan pronto advenga en conocimiento de la misma.

V. HECHOS DEL CASO

Los hechos del caso de autos, se relacionan con el despido del Sr. Julio Cruz Rivera, en adelante denominado “el Querellante” quien se desempeñaba como Trabajador de Conservación I, en la Región de de Carolina de la Autoridad de Edificios

Públicos, en adelante la "A.E.P.", por alegadas ausencias del Querellante sin autorización.

Según alega la A.E.P. ello en violación al Artículo VIII, Sección 2, del Reglamento de Asistencia el cual en su Sección 2 dispone lo siguiente:

"Todo empleado que se ausente de su trabajo durante cinco (5) días laborables consecutivos sin autorización ni justificación adecuada, incurrirá en abandono del servicio y será separado de su empleo".

La carta de despido del Querellante (véase el Exhibit Núm. 1 del Patrono) no identifica los días en que alegadamente este incurrió en abandono de servicio, no es sino en el informe del Comité de Ajuste, que la A.E.P. indica que la controversia se relaciona con las ausencias sin autorización del 5 al 9 de diciembre de 2005 y además indica que el Querellante se ausentó sin autorización esporádicamente durante algunos días de noviembre y diciembre de 2005 y enero de 2006 sin identificar las fechas en que el Querellante incurrió en tal conducta (véase el Informe de Conferencia del Comité de Ajuste, Página 1, acápite 2, parte del Patrono).

La Unión sostiene que la A.E.P. no demostró que el Querellante incurrió en la conducta que se le imputa.

Por motivo de no estar de acuerdo con el despido del Querellante, la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos, ante este Foro de Arbitraje. (Véase el Exhibit C-5 del Informe de Conferencia del Comité de Ajuste).

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada en el caso de autos, somos de opinión que el despido impuesto por el Patrono al Querellante, no estuvo justificado. Veamos.

La prueba de A.E.P. consistió de los testimonios de los supervisores Sres. Héctor I. Maestre y Juan Ortiz González, quienes también suscribieron declaraciones ante la Sra. Carmen R. Ocasio Rosario, de la Oficina de Relaciones Laborales de la A.E.P.

Inicialmente debemos señalar que con respecto a la declaración del Sr. Héctor Maestre, en adelante denominado el señor Maestre, ante la Sra. Carmen R. Ocasio, en adelante denominada la señora Ocasio, (Exhibit Núm. 5 del Patrono) la misma tiene dos (2) páginas el y su firma aparece a la mitad de la segunda página. En esa declaración firmada (las primeras dos (2) páginas) el señor Maestre le imputa al Querellante haberse ausentado los días 28 y 30 de noviembre de 2005; desde las 10:30 a.m. del 29 de noviembre y los días 1, 2 y 5 de diciembre de 2005.

No menciona el señor Maestre que el Querellante se ausentara los cinco (5) días del 5 al 9 de diciembre de 2005, por los cuales se le despidió.

En los días 28 y 30 de noviembre de 2005, desde las 10:30 a.m. del 29 de noviembre y 1, 2 y 5 de diciembre no hay los cinco (5) días laborables consecutivos que dispone la Sección 2 del Artículo VIII, supra, por los cuales se despidió al Querellante.

Pero en el Exhibit Núm. 5 del Patrono aparece una tercera página que no está firmada por el señor Maestre y que él admitió en la vista de arbitraje que no recordaba haber declarado el contenido de esa página 3 que aparece sin su firma.

Dijo también el señor Maestre que no declaró que el Querellante faltó el 6 de diciembre de 2005, ni el 7, ni el 8, ni el 9 de diciembre de 2005 que no habló de ninguna otra ausencia de diciembre de 2005, que su declaración a la Sra. Carmen Ocasio esta contenida en esas dos (2) páginas; que si aparece otro hoja como parte de su declaración, él no lo declaró y que la página 3 no esta firmada por él.

Es importante observer y señalar que según la A.E.P. al Querellante se le imputa haberse ausentado sin autorización durante los días 5 al 9 de diciembre de 2005 y que para esas fechas el señor Maestre era el supervisor inmediato del Querellante.

Sobre la semana del 5 al 9 de diciembre, en la vista de arbitraje del caso de autos, el señor Maestre solo declaró que el día 5 fue a la escuela a las 8:00 a.m. y no vio al Querellante y que el día 6 diciembre fue a las 8:45 a.m. y tampoco lo vio.

En el contrainterrogatorio hecho al señor Maestre, por el abogado de la Unión, este declaró que no busco al Querellante el 5 de diciembre y solo dijo que el Querellante se ausentó porque no lo vio y que el 6 de diciembre lo buscó en toda la escuela y no lo

encontró, pero a preguntas del abogado de la Unión dijo que no lo busco en los baños, ni el comedor, ni en la biblioteca, ni salon por salon, siendo de cierto entonces que no lo buscó en toda la escuela y que no puede asegurar que no estaba en la escuela durante la jornada regular del Querellante.

Declaró también que la hoja de asistencia se dejaba en la escuela en la oficina del Director Escolar, que el Supervisor, esto es, el propio señor Maestre la recogía los lunes, la firmaba y luego la firmaba el Director Regional y se llevaba a la oficina de la Autoridad de Edificios Públicos los martes.

Dijo que sabía que el Querellante se ausentó los días 5 y 6 de diciembre porque no firmó la hoja de asistencia.

Debemos concluir que si el Querellante se ausentó los días 5 al 9 de diciembre de 2005 en los que se le imputa el abandono de servicio, entonces, cuando el supervisor recogió la hoja de asistencia al lunes siguiente (12 de diciembre) la misma debía aparecer sin firmar por el Querellante durante esos cinco días. De haber sido así, el supervisor debió hacerlo constar cuando firmó la hoja y la pasó para la firma del Director Regional y luego la entregaron a la AEP, que debió someterla entonces como evidencia de las cinco (5) ausencias consecutivas del Querellante. Sin embargo, la referida hoja de asistencia no se presentó como evidencia ni se incluyó en la lista de los exhibits del Patrono en el Informe del Comité de Ajuste. Resulta claro a nuestro

entender que esa hubiera sido la mejor evidencia del alegado abandono de servicio que se define en la sección 2 del Artículo VIII del Reglamento de Asistencia, supra.

Es importante señalar además que se tampoco se presentó en evidencia la hoja de asistencia de los días 28 de noviembre al 2 de diciembre que el señor Maestre declaró que el Querellante estuvo ausente porque no firmó la hoja de asistencia y que trabajó hasta las 10:30 de la mañana el 29 de noviembre. Aunque, de haber sido cierto que el Querellante se ausentó en esas fechas, esas ausencias tampoco reúnen a nuestro entender los requisitos del Reglamento de Asistencia de la A.E.P. porque no son ausencias por cinco (5) días laborables consecutivos y no son las ausencias por las cuales se le despidió.

El señor Maestre admitió en la vista de arbitraje del caso de autos que había borrado con "correction tape" las firmas del Querellante de la hoja de asistencia correspondiente a los días 19 al 23 de diciembre de 2005. El supervisor Maestre declaró que consultó con el Sr. Rafael Meléndez y éste lo autorizó a borrar las horas que el Querellante firmó como que trabajó; que borró las horas; que no recuerda si borró las iniciales; que no recuerda si borró la firma del Querellante. En la declaración de dos (2) páginas que el señor Maestre firmó ante la Sra. Carmen Ocasio el 25 de enero de 2006 él no menciona ausencias durante esos días o que borrara las firmas del Querellante de la hoja de asistencia.

Por su parte el Querellante declaró ante la Sra. Carmen Ocasio (Exhibit Núm. 4 del Patrono) y dijo que no se ausentó durante esos días según lo evidenció en la hoja de asistencia que se envió a la región. (Véase el Exhibit Núm. 4 de Patrono, Página 3 último párrafo, declaración del Querellante ante la Sra. Carmen Ocasio del 25 de enero de 2006).

Entendemos que si el Querellante se ausentó en esos días que alegadamente debía presentarse a al Región, lo normal hubiera sido que el supervisor lo llamara para confrontarlo con el hecho de que no fue a trabajar esos días y horaas que firmó. Obsérvese, además, que, el supervisor declaró que no sabía cuándo comenzó el receso navideño en las escuelas y dijo que para noviembre y diciembre de 2005 la escuela no estaba en funciones, cuando es de conocimiento general y como supervisor así el señor Maestre debía saberlo, que el receso navideño en las escuelas no comienza en el mes de noviembre como declaró. Obsérvese además que el señor Maestre admitió haber alterado la hoja de asistencia del Querellante para el período del 19 al 23 de diciembre de 2005, período en el cual, según su propia declaración, el supervisor del Querellante era el Sr. Juan Ortiz y lo era desde el 3 de diciembre de 2005.

Con respecto al testimonio del supervisor y segundo testigo del Patrono, el Sr. Juan Ortiz González, en adelante denominado señor Ortiz, debemos señalar que no surge del mismo que el Querellante haya incurrido en la conducta que se le imputa.

En la declaración que presto ante la Sra. Carmen Ocasio, el señor Ortiz no declaró sobre las ausencias que se le imputan al Querellante del 5 al 9 de diciembre y por las cuales se le despidió. En esa declaración ante la señora Ocasio, el señor Ortiz habló de las ausencias de cinco (5) días consecutivos del 19 al 23 de diciembre de 2005 que son las fechas en que el supervisor Maestre reconoció que borró las firmas del Querellante de la hoja de asistencia; declaró que el Querellante debió reportarse a la Región durante esos días porque ya había comenzado el receso escolar, pero que él no sabía si alguien le dio esas instrucciones, ni sabía si el Querellante se reportó a trabajar a la escuela.

Ante todo lo anterior debemos concluir que en el caso de autos no hay prueba suficiente en derecho que justifique el despido del Querellante.

Los testimonios de los testigos de la A.E.P. estuvieron dirigidos a intentar demostrar que el Querellante tenía un Patrón de ausencias sobre el cual no presentaron ninguna evidencia documental como lo sería la hoja de asistencia del Querellante firmada por el supervisor y el Director Regional.

En el caso de autos la A.E.P. no demostró que el Querellante se ausentó sin autorización del 5 al 9 de diciembre de de 2005 en violación al reglamento tal y como se le imputó, ni mediante prueba testifical ni mediante prueba documental.

Los testimonios sobre ausencias esporádicas no cumplen con los criterios para que se consideren ausencias sin autorización según el término es definido por el reglamento y la A.E.P.

De la misma manera, los respectivos testimonios de los supervisores con relación a las alegadas ausencias del 19 al 23 de diciembre de 2005 no podemos considerarlos dada la conducta admitida por el supervisor Maestre en el sentido de que él alteró la hoja de asistencia de esa semana (La única que se presentó en la vista como Exhibit de la Unión) y porque no surge de la carta de despido, ni del informe del Comité de Ajuste que las alegadas ausencias fueran tomadas en consideración al momento de imponerle al Querellantes la acción disciplinaria consistente del despido.

Debemos señalar que en el derecho laboral es un concepto ampliamente trillado que en los casos de acciones disciplinarias como las suspensiones o el despido como lo es el caso de autos, el peso de la prueba sobre la justificación de la sanción recae en el patrono. Así lo ha sostenido nuestro Honorable Tribunal Supremo en innumerables ocasiones. Por ejemplo, en el caso de **J.R.T. V. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 D.P.R. 62 (1987) el Tribunal Supremo expresó, a las páginas 70 y 71 lo siguiente:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, 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. (Citas omitidas).

....

... En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de 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).

Diferentes corrientes doctrinales disponen que le corresponde al Patrono probar la justa causa para que pueda sostenerse el despido. A esos efectos los reputados tratadistas Frank & Edna Elkouri han señalado lo siguiente con relación a este tema:

“Discharge is recognized to be the extreme industrial penalty since the employee’s job, seniority and other contractual benefits, and reputation are at stake. Because of the seriousness of this penalty, the burden generally is held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires ‘just cause’ for discharge.²

Como puede observarse es el patrono, excepto muy raras excepciones que no están presentes en el caso de autos, quien tiene que probar que la acción disciplinaria impuesta estuvo justificada. **No hacerlo conlleva que se deje sin efecto la suspensión o el despido** y se reponga al trabajador despedido en su anterior empleo con los derechos y beneficios que tenía con anterioridad a la fecha del despido, o, en el caso de las suspensiones, que se le paguen y/o restituyan los haberes dejados de percibir como consecuencia de la suspensión.

² Frank Ellouri & Edna Elkouri, How Arbitration Works, 4ta. Ed., BNA Washington, 1985, a la página 661.

Con relación al tema del despido de un empleado, es importante señalar que en el campo de las relaciones obreropatronales, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por la que puede atravesar un trabajador ya que a éste se le priva de la oportunidad de ganar su sustento y el de su familia. Se le priva, además, de otros beneficios contractuales ya que se lanzan en ocasiones dudas sobre la reputación y sobre la valía del trabajador como tal. Dicha valoración puede dificultar ingentemente su oportunidad de reemplazo. En adición a esta situación, ha sido y es norma de general aceptación en el foro arbitral el requerir del Patrono la obligación de probar ante el Árbitro que el despido que le impuso al trabajador estuvo justificado³.

Con relación a este tema del despido de un trabajador, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso del Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536-547, (1979), resolvió lo siguiente:

Para el trabajador, partícipe 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 casa 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 familia al hombre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de la exigencia para privarle de la protección

³ Véase Hill & Sinicropi, EVIDENCE IN ARBITRATION, 2d. Ed., BNA, Washington, 1987, págs.. 40-41; Elkouri & Elkouri, HOW ARBITRATION WORKS, 5TH Ed., BNA Washington, 1997, págs.. 905-906 y los casos ahí citados; LEY NÚMERO 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. 185 (k); SECRETARIO DEL TRABAJO v. I.T.T. 536, (1979).

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 ese 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.

De conformidad con todo lo anteriormente señalado, resolvemos que la A.E.P. violó los términos del Convenio Colectivo al despedir al Querellante Julio Cruz Rivera por la imputación de haber violado el Artículo VIII, Sección 2 del Reglamento de Asistencia (Abandono de Trabajo).

Por tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que el Despido del Sr. Julio Cruz Rivera **no** estuvo justificado y en consecuencia se le ordena a la Autoridad de Edificios Públicos lo siguiente:

- 1) Se le ordena a la Autoridad de Edificios Públicos la reposición inmediata del Querellante, Sr. Julio Cruz Rivera al puesto que ocupaba a la fecha de su despido.
- 2) Se le ordena a la Autoridad de Edificios Públicos el pago al Sr. Julio Cruz Rivera de los días que estuvo injustificadamente despedido con todos y cada uno de los haberes dejados de percibir, más la doble penalidad y el pago de costas, gastos e intereses.

- 3) Se le ordena a la Autoridad de Edificios Públicos el pago por concepto de honorarios de abogado de una cantidad no menor del 25% del total de los salarios dejados de percibir por el Querellante a tenor con la legislación vigente y la jurisprudencia interpretativa de la misma.⁴

⁴ El Convenio Colectivo dispone que el Laudo debe ser conforme a derecho y el derecho vigente está recogido en dos (2) disposiciones legales y ha sido interpretado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Los Artículos 1 y 2 de la **Ley 402 de 12 de mayo de 1950**, según enmendada por la **Ley Núm. 90 de 3 de junio de 1980**, 32 L.P.R.A. §§ 3114 Y 3115, disponen sobre el pago de honorarios de abogado en los casos en que los trabajadores se ven en la necesidad de reclamar contra sus patronos y en los casos en que prevalece el trabajador se le impondrá al patrono el pago de los honorarios de abogado.

La Ley no establece la cuantía de tales honorarios por lo que al interpretar las secciones 3114 y 3115 en el caso **López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.**,^{97 J.T.S. 104} y más recientemente en **Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc. 2002 JTS 62**, en los cuales el Tribunal Supremo determinó que en reclamaciones laborales, los honorarios de abogado deben ser de un veinticinco por ciento (25%) de la indemnización base con lo que se permite que los trabajadores vindiquen sus derechos, a la vez que se compensa justamente a los abogados que invierten su trabajo y esfuerzo en este tipo de reclamación, honorarios de abogado en reclamaciones laborales deben estimarse en el 25% de la indemnización base.

En **Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc.**, *supra*, en la nota al calce número 13, nuestro Tribunal Supremo, refiriéndose al caso de **López Vicil v. ITT Intermedia**, *supra*, señaló que en ausencia de una disposición legal que cuantificara numéricamente la razonabilidad de los honorarios de abogados en las reclamaciones presentadas a la luz de la legislación laboral, se dispuso que la cuantía que le corresponde al abogado del demandante es equivalente al 25% de la indemnización básica que se determine.

Por su parte, el Artículo 13 de la **Ley 379 de 15 de mayo de 1948**, según enmendada, 29 de L.P.R.A. §282 dispone que en reclamaciones al amparo de la ley, el patrono vendrá obligado al pago de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento. En **Colón Molinary v. A.A.A.**, 103 D.P.R. 143 y en **Berrios v. Easten Sugar Associates**, 79 D.P.R. 688 (1956) el Tribunal Supremo señaló que la imposición de honorarios de abogado a los patronos es **imperativa**, es decir, que el juzgador **no tiene discreción** para imponerlos o no y cuando como en el presente caso, el convenio colectivo exige que el laudo sea conforme a derecho, el árbitro no puede dejar de imponer honorarios de abogado.

En **López Vicil v. Itt Intermedia, Inc.**, en Reconsideración, 143 D.P.R. 574, 583 (1997), el Tribunal Supremo señaló que el 25% por concepto de honorarios es la cantidad mínima a concederse. Señaló el alto foro que:

Entendemos que estimar los honorarios de abogados de un veinticinco por ciento (25%) de la indemnización base, en este tipo de caso, permite que los trabajadores vindiquen sus derechos, a la vez que se compensa justamente a los abogados que invierten su trabajo y esfuerzo en este tipo de reclamación.

Todo lo anterior lo tendrá que realizar la Autoridad de Edificios Públicos dentro de un término de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 30 de noviembre de 2011.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 30 de noviembre de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR FEDERICO TORRES MONTALVO
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP. DE EMPLS DE LA AEP
1214 CALLE CADIZ
PUERTO NUEVO PR 00920

SRA SANDRA MARRERO REYES
DIRECTORA OFIC. DE RECS. HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS
PO BOX 41029 MINILLAS STA
SAN JUAN PR 00640

LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ
CONDominio MIDTOWN OFIC 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO ÁNGEL VIERA VARGAS
GOLDMAN ANTONETTI & CÓRDOVA, P.S.C.
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 00936-8364

SR JOSÉ R LÓPEZ MURIEL
VICEPRESIDENTE
UNIÓN INDEP DE EMPLS DE LA AEP
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA