

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918
P. O. Box 195540 San Juan, P. R. 00919-5540

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS
DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO
(Patrono)**

Y

**UNITED AUTO WORKERS,
LOCAL 1850
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-2538

**SOBRE: ABANDONO DE EMPLEO LICEN-
CIA SINDICAL**

CASO NÚM.: A-15-3044

**SOBRE: CINCO DÍAS DE SUSPENSIÓN DE
EMPLEO Y SUELDO / LICENCIA SINDICAL**

CASO NÚM.: A-15-3045

**SOBRE: CINCO DÍAS DE SUSPENSIÓN DE
EMPLEO Y SUELDO / LICENCIA SINDICAL**

**ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de los casos agrupados¹ anotados en el epígrafe fue celebrada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, los días 10 y 19 de abril de 2017.

¹ Por solicitud del Patrono, y con la anuencia de la Unión, los casos fueron agrupados el 14 de octubre de 2015, por el Sr. José R. Colón Burgos, subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Por la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado, en adelante "AEELA o el Patrono", comparecieron: Lcdo. Manuel A. Núñez Aragunde (Q.E.P.D.), asesor legal y portavoz; Sra. Lisania Rosario, representante; Sra. Pier A. Vargas Luque, especialista en Recursos Humanos y testigo; Sra. Noraly Nazario Ortega, supervisora y testigo; Sra. Nilsa Rivera Vázquez, supervisora y testigo; Sr. José D. Rodríguez Allende, gerente de la sucursal del Centro Médico y testigo; y el Sr. Luis F. Rodríguez Rosa, gerente de la sucursal de Humacao y testigo. Por la United Auto Workers, Local 1850, en adelante "UAW" o "la Unión", comparecieron: Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal y portavoz; Sra. Mayra Muñoz Delgado, presidenta, querellante y testigo; y el Sr. Moisés Maldonado Fontán, vicepresidente, querellante y testigo. Comparecieron, además, con la anuencia de las partes y en calidad de observadoras del procedimiento, las estudiantes del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, Natalia Guzmán y Arisel Figueroa, quienes realizaron la práctica de la concentración en Relaciones Laborales en el Negociado de Conciliación y Arbitraje; y la Sra. Ita Morales y el Sr. Juan Santiago, taquígrafos.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Patrono: Determinar si la suspensión temporera de empleo y sueldo impuesta a Mayra Muñoz y Moisés Maldonado Fontán fueron o no justificadas. [sic]

Unión: Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo por 5 días laborables impuesta el 1 de mayo de 2015 a los empleados Mayra Muñoz y Moisés Maldonado estuvo justificada o no de conformidad con el Convenio Colectivo. [sic]

De no haberla estado, que el Honorable Árbitro deje sin efecto las mismas, elimine toda referencia a dichas medidas disciplinarias del expediente de los empleados y ordene el pago de todos los salarios y beneficios dejados devengar, así como cualquier remedio que estime apropiado. [sic]

En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², entendemos que los asuntos precisos a resolver son los siguientes:

Sumisión del caso A-15-2538:

Determinar si la Sra. Mayra Muñoz Delgado y el Sr. Moisés Maldonado Fontán, abandonaron su empleo el 1 de abril de 2015, o no. De determinarse que estos no incurrieron en abandono de empleo, emitir el remedio adecuado.

Sumisión del caso A-15-3344:

Determinar si la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo impuesta por el Patrono a la Sra. Mayra Muñoz

² Véase el 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Delgado fue justificada o no. De no haberlo sido, emitir el remedio adecuado.

Sumisión del caso A-15-3345:

Determinar si la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo impuesta por el Patrono al Sr. Moisés Maldonado Fontán, fue justificada o no. De no haberlo sido, emitir el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO 2
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes desean promover la cooperación y armonía mutuas y formular las reglas que gobiernen las relaciones entre la Asociación, la Unión y los empleados de la Asociación. [sic]

Los empleados cubiertos por este Convenio, los oficiales de la Unión y la Asociación acuerdan cooperar y utilizar todos los medios apropiados y lógicos para promover el progreso de la Institución y aumentar la eficiencia de los empleados, así como mejorar las condiciones socio-económicas de los empleados. [sic]

ARTÍCULO 7
PRERROGATIVA GERENCIAL

La Unión acepta que la Asociación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y administrar sus operaciones y servicios. A eso efectos la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones. [sic]

³ Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo de 1 de julio de 2013 hasta 30 de junio de 2017.

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio. [sic]

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje. [sic]

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El 1 de abril de 2015, la Sra. Mayra Muñoz Delgado y el Sr. Moisés Maldonado Fontán, presidenta y vicepresidente de la Unión, respectivamente y los querellantes en la controversia de autos, fueron a las sucursales de la AEELA en Carolina, Humacao y el Centro Médico en Río Piedras, a dialogar con los miembros la unidad apropiada que laboran en dichas sucursales, ejerciendo sus funciones como directivos de la representante sindical. El Patrono alegó que dicha visita a las mencionadas sucursales constituyó abandono de empleo y una falta por parte de los querellantes a lo dispuesto para tal actividad en el Convenio Colectivo, y, a tales efectos, eventualmente la AEELA los disciplinó con una suspensión de empleo y sueldo durante cinco (5) días laborables a cada uno. La Unión, por su parte, estuvo en desacuerdo con la sanción impuesta a los querellantes, y, por lo tanto, elevó la controversia al Foro de Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso A-15-2538, nos corresponde determinar si la presidenta de la Unión, Mayra Muñoz Delgado y su vicepresidente, Moisés Maldonado Fontán, incurrieron en abandono de empleo el 1 de abril de 2015, en violación al Convenio Colectivo. El Patrono alegó que estos abandonaron su empleo. Por su parte, la Unión alegó que no lo abandonaron.

Evaluada la totalidad de la prueba aportada, y conforme al testimonio de la Sra. Pier Vargas Luque, quien declaró que Recursos Humanos recibió la solicitud de licencia de la señora Muñoz a las 3:30 p. m. del 31 de marzo de 2015, para dicha oficina revisar la disponibilidad de horas de licencia sindical e informarle a la supervisora de la señora Muñoz; y, que, además, dicha respuesta con el balance solicitado no fue emitida por Recursos Humanos ese 31 de marzo, nos lleva a concluir que no hubo tal abandono de empleo. La doctrina prevaleciente sobre este particular establece que para que un empleado pueda ser sancionado debido a sus ausencias no autorizadas, las mismas tienen que ser de carácter vicioso y sin justificación⁴. Entendemos que, aprobadas o no las ausencias, el Patrono conocía que había una solicitud de licencia sindical, lo cual fue afirmado con el testimonio de la señora Vargas cuando se comunicó, mediante llamada telefónica, el 1 de abril de 2015 con el señor Maldonado, porque no tenía el número de teléfono de la señora Muñoz. Conforme a lo anterior, el Patrono violó el Artículo 7,

⁴ Lebrón v. Junta de Personal, 100 D.P.R. 164 (1971).

Prerrogativa Gerencial, supra. Imputarle abandono de trabajo a los querellantes, fue arbitrario y caprichoso.

En los casos A- 15-3044 y A-15-3045, nos corresponde determinar si las suspensiones de cinco (5) días de empleo y sueldo que les impuso el Patrono a los querellantes fue justificada o no.

El Patrono alegó, que el 1 de abril de 2015, los querellantes visitaron varias sucursales de la AEELA, sin la autorización correspondiente conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Por tal motivo, según lo expresó el Patrono, este disciplinó eventualmente a la Sra. Mayra Muñoz Delgado y al Sr. Moisés Maldonado Fontán, los querellantes del caso de autos. La Unión, por su parte, alegó que el Patrono actuó de manera arbitraria y caprichosa, al imponer las acciones disciplinarias a los querellantes.

La contención del Patrono es que las licencias sindicales de los empleados Mayra Muñoz y Moisés Maldonado no fueron autorizadas y fueron denegadas razonablemente por lo que no se violó el Convenio Colectivo. Para probar su caso, el Patrono, mediante el testimonio de la Sra. Pier A. Vargas Luque, declaró en síntesis que, a solicitud de la directora de Recursos Humanos, Lcda. Mariemma Dorna Llompart, redactó un informe⁵ dirigido al director ejecutivo, Sr. Pablo Crespo Claudio, recomendando la suspensión de la señora Muñoz. Sobre dicho escrito, sostuvo que no entrevistaron a nadie y que el mismo fue redactado con los documentos escritos y los correos electrónicos que se

⁵ Exhibit 3 del Patrono.

cursaron. La señora Vargas testificó que la solicitud de licencia que entregó la querellante no estaba firmada por la supervisora, no obstante, mencionó que después que estuviera la autorización, no tenía que estar firmada la misma. También declaró que del expediente no surgió ningún documento que indicara que la licencia no estaba autorizada y que quien autoriza la misma es la supervisora y que Recursos Humanos solo evalúa la cantidad de horas de licencia disponible. Que ese día fungió como supervisora la Sra. Nilsa Rivera, y, que esta, por no ser la supervisora inmediata de la señora Muñoz, al recibir la solicitud de licencia, requirió orientación de Recursos Humanos para proceder con la misma.

La Sra. Nilsa Rivera, gerente de procesos en el Departamento de Préstamos y Sucursales, testificó que el 31 de marzo de 2015, recibió de la Sra. Mayra Muñoz una solicitud de licencia sindical cerca de las 3:30 p. m., para ser utilizada el 1 de abril de 2015. Que procedió a enviar un correo electrónico a Recursos Humanos, según las instrucciones, para verificar balances como protocolo porque tienen el control de las horas disponibles, pero que no iba a autorizar la licencia de la Sra. Mayra Muñoz porque era un día de mucho trabajo en el proceso de los préstamos. Que los días primero de cada mes no autoriza licencias a menos que ocurra una emergencia en el hogar o algo que le haya ocurrido (refiriéndose a los empleados). La señora Vargas por otra parte, *afirmó que no firma las solicitudes hasta tanto le informen los balances*. Indicó que el 31 de marzo de 2015, a las 4:00 p. m. no había recibido contestación de Recursos Humanos para disponibilidad

de horas y notificar a la señora Muñoz. No obstante, el 1 de abril de 2015, recibió una llamada de la gerente de la sucursal de Carolina indicándole que allí estaba la Sra. Mayra Muñoz y el Sr. Moisés Maldonado. Que se comunicó a Recursos Humanos, ya que no había autorizado la solicitud de licencias de la señora Muñoz y que la secretaria le informó que no tenía las horas pues no estaba autorizada.

El Sr. Luis Felipe Rodríguez Rosa, testigo del Patrono, declaró que es gerente de la sucursal de Humacao y que fue notificado que los querellantes no estaban autorizados a estar en la sucursal y que no podían reunirse con el personal unionado.

El Sr. José D. Rodríguez, testigo del Patrono, sostuvo que es gerente de la sucursal de Centro Médico y que la Sra. Nilsa Rivera le notificó, mediante llamada telefónica, que los querellantes no se podían reunir con los unionados. Que luego de tener una conversación con la señora Muñoz accedió a que se reuniera con los unionados en su periodo de meriendas. Indicó que el 8 de abril de 2015, por requerimiento de la Sra. Vydia García Díaz, gerente de Operaciones del Departamento de Préstamos y Sucursales, redactó una comunicación escrita⁶ indicando lo que le notificó la señora Rivera, la conversación que tuvo con la señora Muñoz para permitirle dialogar con los unionados en la hora de merienda para no afectar los servicios, y el tiempo que estos tuvieron en el área.

⁶ Exhibit 10 del Patrono.

La Sra. Naroly Nazario Ortega, testigo de Patrono, testificó que fue supervisora del Sr. Moisés Maldonado. Indicó que recibió del señor Maldonado una Solicitud de Licencia Sindical el 31 de marzo de 2015, a las 3:20 p. m., para ser efectiva el 1ro de abril de 2015 de 7:30 a. m. a 4:00 p. m. La señora Nazario declaró que, según las instrucciones, digitalizó la solicitud de licencia sindical del señor Maldonado y la envió a la directora de Recursos Humanos a las 3:22 p. m., para verificar las horas disponibles. Sostuvo que al finalizar su jornada de trabajo no había recibido la misma y así se lo informó el 1 de abril de 2015, a la Sra. Nilsa Rivera cuando se lo requirió. La señora Nazario sostuvo que la señora Rivera mediante llamada telefónica le informó al señor Maldonado que no estaba autorizado. La señora Nazario afirmó que no autorizó la licencia sindical al señor Maldonado por necesidad del servicio, que no se lo notificó a Recursos Humanos como tampoco al señor Maldonado. Adujo que el hecho de que no estaba firmada era indicativo de que no estaba autorizada.

La contención de la Unión es que el Patrono suspendió a los querellantes arbitraria y caprichosamente en violación al Convenio Colectivo. La no autorización por un alegado volumen de trabajo era inaplicable a los querellantes. Además, las solicitudes de licencias que fueron sometidas no tienen que esperar por su aprobación conforme a la práctica pasada.

La querellante, Sra. Mayra Muñoz Delgado, declaró que trabaja en AEELA desde el 1992, y actualmente funge como Secretaria II en el Departamento de Préstamos y

Sucursales. Además, desde 2010, es la presidenta de la Unión. La señora Muñoz indicó que cuando se solicita una licencia sindical se llena el formulario establecido para ello, se completa la hora de salida y se le entrega al supervisor y ella lo retiene porque eso va atachado a la asistencia, para luego cuadrar la misma que generalmente se hace a la semana siguiente, los martes. La hora de regreso, si se desconoce, se completa cuando se llega a la oficina. Sostuvo que la práctica ha sido, y continúa siendo, que la hoja de la licencia sindical generalmente se firma cuando se ajusta la asistencia. Adujo que nunca le han informado que la licencia sindical tiene que estar firmada para poder utilizarla, ya que la práctica ha sido que entrega la misma, se hace uso del tiempo solicitado y cuando regresa, generalmente, cuadra la asistencia con la supervisora y se completa con la firma. Declaró que nunca le habían denegado una licencia sindical. Indicó que los primeros de cada mes se genera gran cantidad de cheques de préstamos al socio y que sus labores no se afectan porque ella es secretaria.

La señora Muñoz testificó que la directora de Recursos Humanos, Lcda. Mariemma Dorna Llompart, le refirió un asunto interno entre unionados el 31 de marzo de 2015, para ser atendido lo antes posible por lo delicado del mismo. Indicó que como ella y el señor Maldonado tenían sus horas sindicales disponibles el 1 de abril de 2015, porque comenzaba el mes, era más conveniente atender el asunto que les refirió la directora de Recursos Humanos, ya que la próxima semana tenía su agenda llena. Que el 1 de abril de 2015, llegaron a la sucursal de Carolina cerca de las 8:45 a. m.,

aproximadamente, que comenzaba el periodo de merienda de los unionados, para interrumpir las labores. Luego se dirigieron hacia la sucursal de Humacao, a su llegada se reunieron en el estacionamiento con los empleados unionados que salían a su hora de almuerzo para no interrumpir las labores. La señora Muñoz, declaró que se reunieron en el estacionamiento porque el delegado que cubría la sucursal de Humacao la llamó para comunicarle que el gerente tenía instrucciones de no dejarla entrar, lo que fue confirmado por él en la vista. Sostuvo que se comunicó con la licenciada Dorna mediante llamada telefónica y que esta, en un tono de voz alto la increpó sobre sus visitas a las sucursales ese día. La señora Muñoz le dijo a la licenciada Dorna que nadie le informó que su licencia sindical y la del señor Maldonado no estaban autorizadas, que no tenían las horas disponibles, que había una necesidad de servicio, el por qué le estaban negando las licencias sindicales; y más aún, si había cambiado la práctica de la solicitud de licencia. La señora Muñoz concluyó expresando, que la supervisora inmediata es la que autoriza las licencias conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y que nadie la entrevistó sobre lo sucedido ese 1 de abril de 2015.

El querellante, Sr. Moisés Maldonado Fontán, testificó que trabaja en AEELA como examinador de cuentas en el Área del Departamento de Sucursales, Sección de Correo. Indicó que como parte de sus funciones procesa solicitudes de los socios que llegan al correo. El señor Maldonado sostuvo, que es el vicepresidente de la Unión desde el 2009. Indicó que cuando se solicita una licencia sindical se llena la solicitud con las horas y se

le entrega a la supervisora inmediata, quien la retiene para luego anotar la hora de regreso. La misma es entregada al solicitante días después, práctica que continúa siendo la misma. Que, para el 31 de marzo de 2015, cerca de las 2:30 p. m. entregó a su supervisora una licencia sindical con la hora de salida y llegada y que nadie le informó que la misma no estaba aprobada o que tenía que estar firmada para utilizarla. Que luego del 1 de abril de 2015, nadie lo entrevistó antes de que se le impusiera la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que, en casos de acciones disciplinarias, como en este caso, es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la acción disciplinaria pueda ser resuelta de una u otra forma. 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 en casos en que los hechos fundamentales están bajo el conocimiento exclusivo de la parte contraria, no obstante, los árbitros han sostenido que el peso de probar la justa causa en casos como el que aquí dirimimos, descansa en el Patrono debido a que este posee el control de la información⁷.

Evaluada la prueba en estos casos, determinamos que el mismo tiene que ser adjudicado a base de la credibilidad que le confirmamos a los testimonios presentados. Relacionado al asunto de credibilidad, resulta necesario señalar que no se tiene un don

⁷ Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

divino ni una varita mágica que otorgue con certeza a los árbitros la verdad, por lo que se hace necesario considerar factores tales, como: la conducta del querellante en situaciones similares anteriores a la controversia planteada, el comportamiento del testigo durante su testimonio, y el no haberse controvertido prueba que a nuestro juicio era importante para el descubrimiento de la verdad⁸.

Conforme a lo anterior, de la prueba y los testimonios vertidos surge del Artículo 7 - Prerrogativas Gerenciales, del Convenio Colectivo, supra, que el Patrono dirige, controla y administra la operación de su negocio. No obstante, la misma queda limitada a la arbitrariedad o capricho en violación a lo negociado en el Convenio Colectivo. En este caso, le otorgamos credibilidad a los testimonios de los querellantes Mayra Muñoz y Moisés Maldonado cuando expresaron que no fueron notificados de que sus licencias sindicales no estaban autorizadas y que no fueron entrevistados previo a que el Patrono les aplicara las suspensiones de cinco (5) días de empleo y sueldo. El fundamento utilizado por la señora Vargas, cuando sostuvo que no estaba firmada la solicitud de licencia y luego expresó que no tenía que estar firmada la misma, nos pareció contradictorio. Su falta de conocimiento del proceso de solicitud de licencia sindical, la llevó a tomar una determinación errónea cuando Recursos Humanos le contestó que no tenían horas disponibles, aun cuando el Convenio Colectivo dispone claramente que son

⁸ General Cable Co., 28 LA 97, 99 (1957).

60 horas y comenzaba el mes. Además, el testimonio de la señora Rivera careció de veracidad cuando declaró que era un día de mucho trabajo en el proceso de préstamos, lo cual fue una alegación para la cual no se presentó prueba, como tampoco que durante esos días no autorizaba licencias, por ser día primero de mes a menos que al empleado le ocurra una emergencia en el hogar o a él mismo. Además, el fundamento que mencionó la señora Nazario que, de no estar firmada la solicitud era indicativo de que no estaba autorizada, fue totalmente especulativo.

Sobre el aspecto de la práctica pasada, la misma surge cuando la operación o método de algo es frecuente, regular y repetitivo para establecer un entendimiento mutuo de dicha manera operativa. El profesor Demetrio Fernández Quiñones, en su libro El Arbitraje Obrero Patronal (2000), pág. 242, establece que en las prácticas pasadas se consideran los siguientes factores: (1) Claridad y consistencia en el patrón de conducta. (2) Repetición de la actividad. (3) Aceptabilidad del patrón de conducta. (4) Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes. En este caso el testimonio de la señora Vargas y Rivera demostró que la práctica es que el supervisor verifica las horas disponibles en Recursos Humanos y luego de ello, autoriza la licencia sindical o deniega la misma. Además, quedó demostrado que los querellantes en este caso llenaban las solicitudes, las entregan a sus respectivos supervisores, estos no firmaban el formulario, lo retenían hasta tanto el solicitante regresara del disfrute de la licencia, y entonces, es

que lo firman. Incluso, la solicitud le era devuelta tan pronto se realizaba el ajuste de la asistencia.

Surge de la prueba claramente que la licencia sindical se otorga a solicitud de la Unión y el supervisor, toda vez que Recursos Humanos le informe la disponibilidad de horas, conforme a la práctica pasada, la firma cuando cuadra la asistencia semanal de los empleados. Así las cosas, entendemos que la suspensión impuesta por el Patrono a los querellantes fue una arbitraria y caprichosa en violación al Convenio Colectivo.

VI. LAUDO

En el caso A-15-2538, determinamos, conforme a la prueba presentada, que la Sra. Mayra Muñoz Delgado y el Sr. Moisés Maldonado Fontán, no incurrieron en abandono de empleo el 1 de abril de 2015.

En el caso A-15-3344, determinamos, conforme a la prueba presentada, que la suspensión de empleo y sueldo impuesta por el Patrono a la Sra. Mayra Muñoz Delgado, no estuvo justificada.

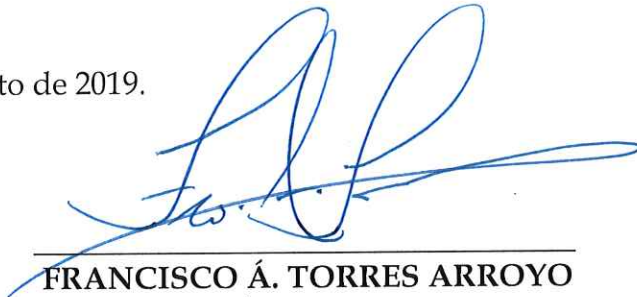
En el caso A-15-3345, determinamos, conforme a la prueba presentada, que la suspensión de empleo y sueldo impuesta por el Patrono al Sr. Moisés Maldonado Fontán, no estuvo justificada.

Se ordena a la AEELA, a que en un término de treinta (30) días, devuelva el tiempo descontado de cinco (5) días a la señora Muñoz y cinco (5) días al señor Maldonado a la licencia que corresponda, así como cualquier beneficio y/o haber dejados de percibir por

estos, producto de la imposición de las suspensiones injustificadas por parte del Patrono. Se ordena al Patrono, además, a que elimine las cartas de suspensión de los expedientes de la Sra. Mayra Muñoz Delgado y del Sr. Moisés Maldonado Fontán.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de agosto de 2019.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 13 de agosto de 2019, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA PIER ANGELLY VARGAS LUQUE
DIRECTORA INT REC HUMANOS Y REL LABORALES
AEELA
P O BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4508

SR PABLO CRESPO
DIRECTOR EJECUTIVO
AEELA
P O BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4508

LCDA ZULIMARY V MAYMÍ SERRANO
MARTÍNEZ, CABRERA & MAYMI LEGAL STUDIO
P O BOX 2011
GUAYNABO PR 00970

LAUDO DE ARBITRAJE

18

CASOS NÚM.: A-15-2538,
A-15-3044, A-15-3045

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SRA MAYRA MUÑOZ
PRESIDENTA - UAW LOCAL 1850
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER
SUITE 201 ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA
CAROLINA PR 00984



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III