

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS
DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO
DE PUERTO RICO
(Patrono o AEELA)

Y

UNITED AUTO WORKERS,
LOCAL 1850
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-3043

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA DESORDENADA

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 24 de octubre de 2019. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 2 de enero de 2020.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante "el Patrono o AEELA": el Lcdo. Guillermo Figueroa Navarro, representante y portavoz; la Sra. Lisania V. Rosario Pérez, representante y testigo; y las señoras Dalmary Asencio, Carmen V. Rivera, Sandra Santiago, e Iritza Ortiz en calidad de testigos.

Por la United Auto Workers, en adelante "la Unión": la Lcda. Alexandra Sánchez, representante legal y portavoz; la Sra. Mayra Muñoz, presidenta; y el Sr. Samuel Reyes, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por esta Ábitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

Por el Patrono:

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Samuel Reyes González estuvo justificada o no. De resolver que no estuvo justificada, la ábitro proveerá el remedio aplicable conforme al Convenio Colectivo y al Derecho.

Por la Unión:

Que la Honorable Ábitro determine si la suspensión de empleo y sueldo por 5 días laborables impuesta el 8 de abril de 2015, al Sr. Samuel Reyes estuvo justificada o no de conformidad con el Convenio Colectivo.

De no haberla estado, que la Honorable Ábitro deje sin efecto la misma, elimine toda referencia a dicha medida disciplinaria del expediente del empleado y ordene el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que estime apropiado. (sic)

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el ábitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El ábitro determinará el (los) asunto preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si la suspensión del Querellante estuvo o no justificada. De estar justificada, se desestimará la querrela. De no estarlo, la Árbítro determinará el remedio aplicable.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO 7 PRERROGATIVA GERENCIAL

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

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.

...

IV. DISPOSICIONES DEL MANUAL DE NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTAS

	PRIMERA INFRACCIÓN	SEGUNDA INFRACCIÓN	TERCERA INFRACCIÓN	CUARTA INFRACCIÓN
1... 16. CONDUCTA DESORDENADA	De uno (1) a cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.	De cinco (5) a diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo.	De diez (10) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.	Despido.

...

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Samuel Reyes, aquí querellante, se desempeñaba como analista de cobro en la Sección de Quiebras del Departamento de Cobro de AEELA.

2. La Sra. Sandra Santiago ("**supervisora Santiago**") era la supervisora de la Sección de Quiebras y supervisora inmediata del Querellante.
3. La Sra. Dalmary Asencio Hernández ("**señora Asencio**") se desempeñaba como secretaria en la Sucursal de Carolina.
4. El 27 de febrero de 2015, la señora Asencio recibió la llamada de un socio indagando sobre un reembolso. De inmediato, llamó al Departamento de Cobros de la Oficina Central solicitando la información del socio para poder asistirlo. Le indicaron que el caso le había sido referido el día anterior al Querellante.
5. La señora Asencio llamó al Querellante, se identificó y le dijo que estaba buscando información sobre el reembolso de un socio.
6. El Querellante le contestó, en un tono fuerte, que él no atendía llamadas de socios ni de compañeros de trabajo. Que contestó la llamada porque era interna. Que toda solicitud debía ser canalizada a través de su supervisora.
7. La señora Asencio le dijo al Querellante, que no sabía que debía comunicarse directamente con la supervisora del área, y le pidió que le transfiriera la llamada.
8. El Querellante, en lugar de transferir la llamada, le manifestó gritando, una y otra vez, que tenía que seguir los protocolos.
9. La Sra. Carmen V. Rivera Ríos ("**señora Rivera**") se desempeña como secretaria en la Sección de Quiebras y al momento de los hechos escuchó al Querellante gritándole a alguien por teléfono. Minutos más tarde, recibió la llamada de la señora Asencio quien le manifestó lo sucedido y le solicitó que la comunicara con la supervisora de la Sección.

10. La supervisora Santiago atendió la llamada de la señora Asencio quien le manifestó que el Querellante se alteró y le gritó sin razón alguna. La supervisora le indicó que reportaría el incidente a la directora del Departamento de Cobro.
11. Finalizada la llamada, la señora Asencio comenzó a temblar y a llorar. En eso, se le acercó el gerente de turno, el Sr. Edwin Acevedo, quien procuró calmarla mientras indagaba sobre lo que había pasado. Luego, el señor Acevedo le solicitó que redactara un informe dando cuenta de lo sucedido.
12. En el ínterin, la supervisora Santiago se reunió con la directora del Departamento de Cobros, la Sra. Carmen Fontán (“**señora Fontán**”) para notificar el incidente. A dicha reunión llegaron las señoras Serafina Andino Fuentes, Olga Martínez Ojeda y Carmen V. Rivera Ríos, todas empleadas de la Sección de Cobros y compañeras de trabajo del Querellante. Las empleadas le manifestaron a la dirección que no querían trabajar con el Querellante porque temían por su seguridad.
13. La señora Fontán le notificó de inmediato a la especialista de Recursos Humanos, Sra. Lisania Rosario Pérez (“**señora Rosario**”), que había ocurrido un incidente con un empleado y que tenía a tres empleadas reunidas en su oficina que temían por su seguridad.
14. A tenor con lo sucedido, la señora Rosario le solicitó a la Sra. Mayra Muñoz y al Sr. Moisés Maldonado, presidenta y vicepresidente de la Unión, respectivamente, que la acompañaran al Departamento de Cobros para atender el incidente.

15. Al llegar a la oficina de la señora Fontán, entrevistaron a las empleadas quienes manifestaron que no se sentían tranquilas ni seguras en su área de trabajo.
16. La señora Muñoz entrevistó entonces al Querellante quien le manifestó que había tenido una discusión por teléfono con una compañera de la Sucursal de Carolina. La señora Muñoz le explicó al Querellante que el Departamento de Recursos Humanos realizaría una investigación que dependiendo del resultado podría conllevar sanciones disciplinarias.
17. El Querellante solicitó y obtuvo permiso para irse temprano. No obstante, regresó a la oficina y se sentó en su escritorio.
18. La supervisora Santiago, se percató de su presencia y observó que el Querellante estaba sentado en su escritorio con una pastilla en la boca y diciendo repetidamente *"me suicido o no me suicido"*.
19. La supervisora Santiago, alarmada por las expresiones del Querellante, se acercó y le indicó *"estate quieto ahí y no te muevas"*; y salió corriendo a buscar a la señora Fontán, directora del Departamento. De camino, se detuvo y le dijo a su secretaria, la señora Rivera, que vigilara al Querellante en lo que buscaba ayuda.
20. La supervisora regresó con personal de seguridad de la Compañía. Al llegar encontraron al Querellante hablando solo y repitiendo una y otra vez que él no se podía suicidar porque eso era malo y él no era malo y que a Jehová no le gustaría eso.
21. El personal de seguridad escoltó al Querellante al Departamento de Recursos Humanos.

22. De inmediato, la supervisora sufrió un ataque nervioso y comenzó a gritar. Le subió la presión arterial significativamente y tuvo que ser llevada al hospital para recibir atención médica.
23. Al día siguiente, la supervisora Santiago se reportó al Fondo del Seguro del Estado donde la pusieron en descanso por una semana y recibió tratamiento por varios meses.
24. La secretaria de la supervisora, la señora Rivera, tampoco pudo seguir trabajando y también tuvo que reportarse al Fondo del Seguro del Estado.
25. Posteriormente, se llevó a cabo una investigación sobre estos hechos.
26. El 9 de abril de 2015, la Asociación le notificó al Querellante su suspensión de empleo y sueldo por espacio de cinco (5) días laborables, efectivo el 8 de abril de 2015, fecha en que había sido autorizado por su médico a trabajar. Del mismo modo, se le notificó que, conforme a su solicitud, había sido transferido a la Sección de Liquidaciones y Reembolsos, bajo la supervisión de la Sra. Mayra Velázquez Ortiz.
27. El 21 de mayo de 2015, la Unión radicó la presente querrela ante este foro aduciendo que la medida disciplinaria fue una injustificada.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión del Querellante estuvo o no justificada.

El Patrono, argumentó que la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días impuesta al Querellante estuvo justificada dada la conducta de éste. Aseveró, que se

configuró una violación a la falta número 16, del Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

La Unión alegó que el Querellante no incurrió en conducta desordenada. Que la suspensión del Querellante no estuvo justificada dado que obedeció a una determinación arbitraria y caprichosa del Patrono.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es 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 presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev.135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987).

En este caso, el Patrono presentó abundante prueba documental y testifical con el propósito de justificar la medida disciplinaria impuesta al Querellante. A tales efectos, testificaron las señoras Dalmaly Asencio, Carmen V. Rivera, Sandra Santiago e Iritza Ortiz. Los testigos coincidieron en la forma y manera en que ocurrieron los sucesos detallados en la Relación de Hechos. Sucesos que dan cuenta del carácter inestable del Querellante.

La Unión descansó en el testimonio del Querellante para probar que la medida disciplinaria no estuvo justificada.

El Querellante declaró, en síntesis, que estaba realizando el trabajo de dos personas y que además le asignaban casos de otras secciones. Que ningún compañero se quejó de él mientras trabajó en la Asociación.

Indicó, que el día del incidente estaba atendiendo un caso muy importante y el teléfono no paraba de sonar. Que era tarea de las secretarias el contestar el teléfono. Que ese día, las secretarias estaban hablando de temas sexuales en la oficina, haciendo expresiones y fingiendo orgasmos en voz alta. Que dañaron su ambiente laboral y le faltaron al respeto con su conducta inmoral e impropia. Que los comentarios sexuales eran sobre un socio.

Que decidió contestar el teléfono debido a que las secretarias estaban conversando y no contestaban las llamadas. Declaró, que no le faltó al respeto a la persona que lo llamó. Que su tono de voz es alto y que le habló fuerte porque se sentía indignado.

Manifestó, que no hubo ningún guardia en la reunión que sostuvo con Lisania Rosario, Mayra Muñoz y Moisés Maldonado. Que le indicó a la señora Rosario que tenía cita con su siquiatra a las 12:30 p.m.

Añadió, que posteriormente el Patrono hizo que lo evaluara un siquiatra externo y se quejó de que este publicó su diagnóstico sin su autorización. Que no se siguieron las recomendaciones de su siquiatra sino las del siquiatra externo.

Finalmente, acotó que no era la primera vez que las secretarias no hacían su trabajo pero que no acudió a Recursos Humanos porque tanto la Directora del

Departamento de Cobros como la de Recursos Humanos lo habían amenazado con represalias si comentaba sobre lo que ocurría en su área de trabajo.

Analizada y aquilatada la prueba, entendemos que no le asiste la razón a la Unión. Las declaraciones del Querellante en torno a las circunstancias que rodearon sus actos no merecen credibilidad y no guardan proporción con las reacciones que provocaron sus actos en sus compañeros de trabajo.

En este caso, al Querellante se le imputó el haber violentado el Inciso 16, del Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias sobre **Conducta Desordenada: Alterar el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se estén realizando en un área de trabajo**. Por dicha infracción se le impuso una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días.

En ausencia de prueba que indique que la acción disciplinaria fue impuesta de manera caprichosa o arbitraria procedemos a emitir el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos que la suspensión del Querellante estuvo justificada de conformidad con los términos del Convenio Colectivo y la prueba presentada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de julio de 2021.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de julio de 2021; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO GUILLERMO FIGUEROA NAVARRO
BAERGA & QUINTANA
416 AVE PONCE DE LEÓN
EDIF UNIÓN PLAZA OFIC 810
SAN JUAN PR 00918-3426

SRA LISANIA V. ROSARIO PÉREZ
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ELA (AEELA)
PO BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4508

LCDA ALEXANDRA SANCHEZ MITCHELL
MONSERRATE SIMONET & GIERBOLINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SRA MAYRA MUÑOZ DELGADO
PRESIDENTA
UAW LOCAL 1850
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER
STE 201 ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA
3100 CARR 190 KM 0.7 VISTAMAR
CAROLINA PR 00983-1983



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III