

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

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO (AEELA)
(PATRONO)**

Y

**UNITED AUTO WORKERS, LOCAL 1850
(UAW)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-833

**SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO
Y SUELDO**

CASO NÚM: A-16-412¹

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ
PÉREZ**

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje de estos casos se celebraron los días 30 de noviembre de 2016 y 24 de enero de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey. Los casos quedaron sometidos para ser adjudicados el 12 de junio de 2017.

Por la **Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado (AEELA)**, en adelante “**el Patrono o la Asociación**”, comparecieron: el Lcdo. Manuel A. Núñez Aragunde, asesor legal y portavoz; la Sra. Edith Lúgaro, gerente de Recursos Humanos y testigo; la Sra. Naroly Nazario Ortega, supervisora y testigo; y la Sra. Ana Conde,

¹ Casos consolidados. Véase carta del 21 de agosto de 2015, sobre consolidación de las querellas en referencia, suscrita por el Sr. José R. Colón Burgos, subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

testigo; la Sra. Astrid Cardona Lugo, supervisora y testigo; el Sr. Orlando Morales, supervisor y testigo; la Sra. Lisania Rosario Pérez, especialista en Recursos Humanos y testigo; y la Sra. Ita Morales Castellano, taquígrafa y testigo.

Por la **United Auto Workers, Local 1850 (UAW)**, en adelante "**la Unión**", comparecieron: la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, asesora legal y portavoz; la Sra. Mayra Muñoz Delgado, presidenta de la Unión, Local 1850 y el Sr. José F. Figueroa Cana, querellante.

Los árbitros Nelson Candelario y Beatriz Martínez asistieron en calidad de observadores.

II. SUMISIÓN

Las partes presentaron sus correspondientes proyectos de sumisión para los Casos Núm. A-15-833 (Suspensión) y A-16-412 (Despido).

POR EL PATRONO:

- A. Determinar si la suspensión temporera de empleo y sueldo impuesta al Querellante, José F. Figueroa, fue justificada o no.
- B. Determinar si el despido de empleo del querellante José F. Figueroa Cana estuvo o no justificado. De haber sido despedido injustificadamente el Querellante, la Arbitro proveerá el remedio conforme la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según establecido por nuestro Tribunal Supremo.

POR LA UNIÓN:

- A. Que la Honorable Arbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. José Figueroa Cana

estuvo justificada o no de conformidad al Convenio Colectivo.

De no haberla estado, que la Honorable Ábitro deje sin efecto la misma y 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.

- B. Que la Honorable Ábitro determine si el despido del Sr. José Figueroa Cana estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo.

De no haberlo estado, que la Honorable Ábitro deje sin efecto el mismo, ordene la reinstalación del empleado y el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², determinamos que los asuntos que se resolverán son los siguientes:

- A. Que la Honorable Ábitro determine, a tenor con la prueba y el Convenio Colectivo si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. José Figueroa Cana estuvo justificada o no. De determinar que no estuvo justificada, que otorgue el remedio adecuado.
- B. Que la Honorable Ábitro determine, a tenor con la prueba y el Convenio Colectivo si el despido del querellante Sr. José

²Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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.

Figueroa Cana estuvo justificado o no. De determinar que no estuvo justificado, que otorgue el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES A LOS CASOS ³

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. 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.

...

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 esos 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. La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las

³ Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo con vigencia de 1ro. de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017.

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.

ARTÍCULO 11

Reducción de Personal y Registro de Reingreso

Sección Primera:

Cuando la Asociación tuviere que reducir, temporera o permanentemente, personal en cualquiera de sus departamentos, lo notificará por escrito al Presidente de la Unión y a su Representante Internacional, previo a la implantación. Las partes se reunirán dentro de los próximos cinco (5) días, desde la fecha de recibo de la notificación, para negociar el efecto de dicha reducción en la unidad apropiada y buscar alternativas viables, si alguna, que pudieran evitar o minimizar la acción de la Asociación.

...

ARTÍCULO 23

PERÍODO DE MERIENDA

Sección Primera:

La Asociación concederá un período libre de treinta (30) minutos todos los días para la merienda y asuntos personales de sus empleados. El empleado, a su opción, podrá disfrutar de este tiempo en quince (15) minutos por las mañanas y quince (15) por las tardes, o hasta un máximo de veinte (20) minutos en una de las dos ocasiones, siempre y cuando que en la otra no se exceda de diez (10) minutos.

Por las mañanas, el tiempo para las meriendas se disfrutará entre las 8:30 a.m. y las 10:30 a.m. y por las tardes, entre las 2:30 p.m. y 3:30 p.m. Los turnos serán asignados por el supervisor inmediato de cada área de trabajo dependiendo de las necesidades del servicio. A opción del empleado, se podrá disfrutar menos de los minutos aquí concedidos.

...

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO NÚM. A-15-833 - SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO

Debemos determinar, en primera instancia y a tenor con la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. José F. Figueroa Cana estuvo justificada o no. Las partes tuvieron amplia oportunidad para presentar prueba en apoyo a sus respectivas contenciones y a contrainterrogar a los testigos de la parte contraria, en lo que respecta a la referida instancia.

De la prueba presentada por las partes se desprenden los siguientes hechos:

1. El Sr. José F. Figueroa Cana, aquí querellante, trabajaba en el puesto de Oficial de Telemercadeo en el Departamento de Mercadeo y Promoción de AEELA.
2. La Sra. Naroly Nazario Ortega era la supervisora inmediata del Querellante.
3. Mediante carta, fechada el 9 de junio de 2014, el Patrono, por conducto del Director Ejecutivo, Sr. Pablo Crespo Claudio, le impuso al señor Figueroa Cana una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días laborables. La misma, la cual transcribimos, expresó lo siguiente:

El informe señala que el 29 de mayo de 2014, usted se dirigió a la oficina de la Sra. Naroly Nazario Ortega, Gerente de la Sección de Telemercadeo, para preguntarle si había distribuido las tarjetas del plan médico. Cuando la supervisora le contestó que se entregaron el día anterior, usted reaccionó alterado y en voz alta reclamando el por qué no se le había entregado. Además, se dirigió a la misma de forma irrespetuosa cuando ésta le solicitó firmar el acuse y regresara a sus labores.

Su conducta configura la Falta #16 – Conducta Desordenada – Alterar el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se están realizando en un área de trabajo. Esta falta se configura al dirigirse a su supervisora en voz alta, alterado y de forma irrespetuosa y conlleva de cinco a diez días de suspensión de empleo y sueldo en la segunda infracción.

El 31 de agosto de 2012, usted fue amonestado por infringir la falta mencionada. Por ser la segunda ocasión en que usted incurre en la misma conducta, le notifico su suspensión de empleo y sueldo por cinco días laborables, efectivo el 10 de junio de 2014. Deberá reportarse a su trabajo el 17 de junio de 2014. De no reportarse se entenderá que ha renunciado.⁴

4. El 29 de septiembre de 2014, la Unión presentó esta querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Analizada y aquilatada la prueba sobre la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días laborables, Caso Núm. A-15-833, determinamos que el 29 de mayo de 2014, el Sr. José F. Figueroa Cana incurrió en la violación a la Falta Núm. 16, debido a que el Patrono demostró que el Querellante incurrió en conducta desordenada al alterar la tranquilidad institucional o las labores al dirigirse en voz alta, alterado y de forma irrespetuosa hacia su supervisora inmediata. Veamos.

La supervisora Naroly Nazario testificó por el Patrono. Ésta expresó que el 28 de mayo de 2014, comunicó en voz alta a los empleados de Telemercadeo que pasaran a buscar la tarjeta de plan médico a su oficina y a firmar la hoja de acuse de recibo. La Supervisora dijo que los empleados Ruth López y el señor Figueroa Cana no fueron a recoger las mismas. Ésta expresó que los empleados Ana Conde y Joel Berríos se

⁴ Exhíbit 1 del Patrono.

encontraban en el área de trabajo y fueron a recoger sus tarjetas. Que guardó las tarjetas de los empleados Ruth López y el señor Figueroa Cana. Esta declaró que al día siguiente, el señor Figueroa Cana se dirigió a su oficina y que le preguntó, con actitud y en voz alta, sobre dónde estaba su tarjeta de plan médico. Que le contestó que había recibido las tarjetas el día anterior y que lo había informado verbalmente a los empleados. El Querellante le cuestionó por qué no le había entregado la tarjeta el día anterior. Que le respondió que lo había dicho, pero que él no pasó a recogerla.

La señora Nazario dijo que le entregó la tarjeta de plan médico al Querellante y la hoja de acuse para que la firmara y que el Querellante se puso bien alterado y en voz alta le cuestionó la forma en que manejaba su área de trabajo; que tiró el bolígrafo luego de firmar la hoja de acuse y que le faltó el respeto. La señora Nazario expresó que reportó este incidente a Recursos Humanos.⁵

Por el Patrono también testificó la Sra. Ana Conde. La señora Conde, empleada jubilada y exmiembro de la Unión, expresó en la vista de arbitraje que el 28 de mayo de 2014, se encontraba trabajando en el Área de Telemercadeo cuando la supervisora Nazario notificó a los empleados que pasaran a recoger la tarjeta de plan médico. La señora Conde dijo que ese mismo día, el Querellante le preguntó qué había dicho la Supervisora y que ésta le informó que era para que buscaran su tarjeta de plan médico.

La Sra. Edith Lúgaro Figueroa prestó testimonio por el Patrono. Ésta expresó que investigó el incidente del 29 de mayo de 2014. Que reclutó al Querellante; y que lo

⁵ Exhibit 4 del Patrono.

entrevistó sobre el incidente en presencia de un representante de la Unión. Además, que entrevistó a la supervisora Nazario y a la señora Conde y que preparó un informe con las expresiones de los entrevistados. Este informe no se presentó en la audiencia de arbitraje.

La señora Lúgaro expresó que el Querellante en la entrevista negó haber tirado un bolígrafo en la reunión que sostuvo con la supervisora Nazario. Esta declaró que los entrevistados, incluyendo al Querellante, relataron que cuando el Querellante entró a la oficina de la supervisora Nazario para recoger la tarjeta y esta le indicó que firmara el acuse y se fuera a trabajar. Que el Querellante le respondió: "dime por favor".

Por la Unión testificó el querellante José F. Figueroa Cana. El señor Figueroa Cana expresó que el 28 de mayo de 2014, ningún compañero le dijo que las tarjetas de plan médico estaban listas y que no escuchó a la supervisora Nazario porque utiliza "headphones"⁶ en su trabajo en el "Call Center".⁷ Que ese día, fue a la farmacia a comprar medicamentos y que cuando pidió un "refill"⁸ allí le dijeron que la tarjeta del plan médico estaba por expirar y que no pudo comprarlos. Que el 29 de mayo de 2014, habló con la Sra. Mayra Muñoz, representante de la Unión y con la Sra. Ana Conde, empleada unionada. Que la señora Conde le dijo que el día anterior la supervisora Nazario había dicho que buscaran las mencionadas tarjetas. El Querellante dijo que fue donde la supervisora Nazario a preguntarle por su tarjeta y que ésta le contestó de

⁶ "Headphones" se traduce: audífonos u auriculares. www.wordreference.com

⁷ "Call Center" o centro de llamadas.

⁸ "refill" se traduce: resurtido de medicamento. www.wordreference.com

forma desinteresada y que esta actitud de parte de la Supervisora a él le molestó. Éste declaró que habló con la supervisora Nazario y que le expresó que el asunto era importante para él debido a sus problemas de salud y que la tarjeta de salud debió haberse entregado a la mano a cada empleado por la Supervisora. Éste negó haber conversado con la señora Conde el 28 de mayo de 2014.

Resolvemos que nos merecieron mayor credibilidad los testimonios de las señoras Nazario y Conde. Dichos testimonios fueron consistentes y certeros. El Patrono, a través de dichos testimonios, demostró que actuó en conformidad con el Convenio Colectivo al imponerle al Querellante la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables por incurrir en la Falta número 16, que constituye una primera infracción. Véase, carta de suspensión de 9 de junio de 2014.⁹ Dado a ello, entonces, se confirma la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días, en primera infracción.

B. SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO NÚM. A-16-412 - DESPIDO

Debemos determinar a tenor con la prueba desfilada y el Convenio Colectivo si el despido del Sr. José F. Figueroa Cana estuvo justificado o no.

De la prueba presentada por las partes se desprenden los siguientes hechos:

1. El Sr. José F. Figueroa Cana, aquí querellante, trabajó en el puesto de Oficial de Telemercadeo en el Departamento de Mercadeo y Promoción de la AEELA desde el 1997, aproximadamente, hasta el 7 de agosto de 2015.

2. La Sra. Astrid Cardona Lugo era la supervisora inmediata del Querellante.

⁹ Exhibit 1 del Patrono.

3. El 7 de agosto de 2015, el Querellante recibió carta de despido, suscrita por el Director Ejecutivo, Sr. Pablo Crespo Claudio, en representación del Patrono. La misma, la cual transcribimos, expresó lo siguiente:

El 6 de agosto de 2015, el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, refirió a mi atención un informe de investigación el cual requiere atención inmediata. De dicho informe surge, que el pasado 29 de julio de 2015, su Supervisora refirió a dicho Departamento una comunicación en la cual señaló un incidente en el cual usted se alteró, le faltó el respeto y le amenazó, luego de que ésta le solicitara narrarle lo sucedido, durante una llamada de un socio que usted atendió. Además señaló que dicha llamada fue manejada de manera inadecuada por usted, al no orientar al socio en torno al Departamento al que le correspondía aclarar sus dudas y canalizar la llamada y mantener al socio en espera, por un período prolongado de tiempo, provocó que este no recibiera el servicio adecuado.

En el mismo informe, su supervisora señaló un patrón de tardanzas, al regresar de sus períodos de merienda. Del análisis realizado, surge que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 6 de agosto de 2015, usted incurrió en un total de treinta y dos (32) tardanzas no autorizadas, de las cuales cinco (5) fueron en la entrada de la mañana, veinte y dos (22) al regresar del período de merienda de la mañana y cinco (5) al regresar del período de merienda de la tarde. De éstas tardanzas, catorce (14) fueron durante el mes de julio de 2015 y dos (2) en los primeros tres (3) días del mes de agosto de 2015.

Es pertinente señalar que de acuerdo al Artículo XXIII del Convenio Colectivo sobre el Período de Merienda, los empleados unionados podrán disfrutar de treinta (30) minutos de merienda diarios, que podrán ser distribuidos en dos períodos de quince (15) minutos o un período de veinte (20) minutos y otro de diez (10) minutos, uno en la mañana y otro en la tarde. No obstante, reiteradamente, usted excede los períodos de veinte (20) minutos o habiendo disfrutado de

veinte (20) minutos en la mañana, excede los períodos de diez (10) minutos en la tarde.

La conducta observada por usted, configura una violación grave a las siguientes Faltas del Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias Aplicables a Todo el Personal:

Falta Núm. 1 - Tardanzas

Más de cuatro (4) tardanzas en un mes y 10, 20 y 30 tardanzas acumuladas (cada vez que el empleado llegue tarde más de cuatro veces en un mes, incurrirá en una infracción). Cuando llegue a 10, 20 y 30 tardanzas acumuladas en cualquier período de 12 meses, incurrirá en una falta adicional (una a las 10, otra a las 20 y otra a las 30).

Falta Núm. 6 - Falta de Interés en el Trabajo

Incurrir en descuido, **negligencia**, ociosidad, **falta de diligencia** e interés en el desempeño de los deberes del puesto. (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y la consecuencia de la misma).

Falta Núm. 15 - Uso de Amenazas, Actos o Lenguaje Obsceno o Indecente en el Trabajo o en Actividades Directamente Relacionadas. (Se tomará en consideración la gravedad de las faltas y las consecuencias de las mismas).

Falta Núm. 16 - Conducta Desordenada

Alterar el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se están realizando en un área de trabajo. (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y la consecuencia de la misma).

Falta Núm. 17 - Insubordinación

(En cualquiera de sus modalidades)

Falta Núm. 19 - Observar Conducta Incorrecta y Perjudicial o Lesiva al Buen Nombre de la Institución (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y la consecuencia de la misma).

Falta Núm. 20 - Desatender Peticiones por Parte de Asociados, Público o Instituciones.

Desatender, actuar descortésmente o negligentemente en la consideración de peticiones o reclamos de parte de asociados, instituciones y público en general.

Por la cantidad de faltas mencionadas y en consideración a las múltiples oportunidades ofrecidas a usted para mejorar su conducta y desempeño, entendemos que su permanencia en la AEELA afecta el buen y normal funcionamiento de la Institución. Por lo cual le notifico su despido efectivo a la fecha de la entrega de esta comunicación.¹⁰

4. El 17 de agosto de 2015, la Unión presentó esta querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Las partes tuvieron amplia oportunidad para presentar prueba en apoyo a sus respectivas contenciones y a contrainterrogar a los testigos de la parte contraria. Por el Patrono testificaron: la Sra. Naroly Nazario, la Sra. Astrid Cardona, el Sr. Orlando Morales, la Sra. Lisania Rosario Pérez y la Sra. Ita Morales Castellano.

Por el Patrono testificó la Sra. Naroly Nazario. Esta se expresó en torno a la carta del 9 de junio de 2014,¹¹ que trata sobre una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días y que se refiere al Caso Núm. A-15-833, el cual fue consolidado con este caso, el A-16-412. **Luego de ponderar y aquilatar la prueba presentada por las partes en el Caso Núm. A-15-833, determinamos que la suspensión estuvo justificada debido a que el Querellante incurrió en la Falta Núm. 16, sobre Conducta Desordenada, por la**

¹⁰ Exhíbit 14 del Patrono.

¹¹ Exhíbit 5 del Patrono.

cual se le impuso una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, en primera infracción.

La supervisora Nazario declaró que el 5 de junio de 2014, suscribió otra carta imputándole al señor Figueroa Cana la violación a la Falta Núm. 20, en primera infracción.¹² La Falta Núm. 20, sobre Desatender Peticiones por parte de Asociados, Público o Instituciones, le fue imputada por el Patrono al Querellante al atender dos (2) llamadas de dos (2) socias de forma inadecuada, que se recibieron el 13 de mayo de 2014. Por haber actuado en violación a la Falta Núm. 20, el Patrono le impuso una amonestación escrita.¹³ El Patrono le imputó la violación a la Falta Núm. 20, al concluir que el Querellante no cumplió con su deber de transferir una de las llamadas a la supervisora o al área de servicio correspondiente y por utilizar un tono inadecuado y descortés al dirigirse a las socias. En la audiencia de arbitraje, la Unión no presentó prueba de haber objetado esta acción disciplinaria en el momento oportuno.

La Sra. Astrid Cardona Lugo era la supervisora inmediata del Sr. José F. Figueroa Cana cuando ocurrió el incidente del 27 de julio de 2015. La señora Cardona expresó que, ese día, el señor Figueroa Cana le dijo que había recibido una llamada de un socio que estaba solicitando asistencia de un abogado y que ella le dijo que le dijera qué fue lo que pasó para hacer un informe. Que, acto seguido, el Querellante en forma alterada, molesto y en voz alta le dijo, y citamos: "Tú me vas a escribir a mí, si tú me vas a

¹² Exhíbit 3 del Patrono.

¹³ Exhíbit 3 del Patrono.

escribir yo te voy a escribir para atrás y te voy a decir que me voy a querellar".¹⁴ Que le dijo al Querellante que bajara el tono de la voz en cinco (5) ocasiones, pero que éste continuó hablando en voz alta y que le faltó el respeto. Que fueron a la oficina de la directora Michelle Waters. Que le dijo a la Directora que el Querellante le había faltado el respeto, que le levantó la voz en cinco (5) ocasiones y que el Querellante le dijo que le iba a radicar una querrela. Que el Querellante decía que había hecho bien el trabajo. Que en la oficina se encontraba presente el Sr. Orlando Morales. Que luego que terminó la reunión, el Querellante regresó y le dijo a la Directora y a la supervisora Cardona que quería que supieran que él tenía un ultimátum de Recursos Humanos de que si lo amonestaban nuevamente lo iban a botar. Que sobre este incidente se realizó una investigación.¹⁵

La supervisora, Astrid Cardona, testificó sobre una carta, con fecha de 5 de agosto de 2015, sobre Tardanzas No Autorizadas, suscrita por ésta y por la directora Michelle Waters. En la referida carta se le imputa al Sr. José F. Figueroa Cana catorce (14) tardanzas sin autorizar durante el mes de julio de 2015.¹⁶

Durante el conainterrogatorio, la supervisora Cardona explicó que en el caso de que un socio solicite una consulta de un abogado, se transfiere la llamada a legales para coordinar una cita y si no contestan en legales o no lo pueden atender, el Querellante debió haber tomado el nombre y número de teléfono del socio para que en legales

¹⁴ Testimonio de la Sra. Astrid Cardona, tomado del registro oficial de la vista de arbitraje.

¹⁵ Exhíbit 6 del Patrono. Informe de Investigación del 6 de agosto de 2015, suscrita por la Lcda. Mariemma Dorna Llompart, directora de Recursos Humanos, recomendando el despido.

¹⁶ Exhíbit 7 del Patrono.

coordinaran una cita y que éste no lo hizo. Que no le pudo ofrecer el servicio al socio porque estuvo mucho tiempo en modo de espera y la llamada se cayó o el socio enganchó.

El Sr. Orlando Morales testificó por el Patrono. Éste expresó que conoce al querellante José F. Figueroa Cana desde el 2007, fecha en que trabajaba como gerente de la Oficina de Comunicación y como supervisor del señor Figueroa Cana. Que el 27 de julio de 2015, se encontraba reunido con la Sra. Michelle Waters y que de momento llegó la señora Cardona con el Querellante. Que en ese momento se dialogó sobre una conducta no adecuada de parte del señor Figueroa Cana al manejar una llamada de un socio.

La Sra. Lisania Rosario, especialista en Recursos Humanos, testificó por el Patrono. Ésta expresó que es custodia de los expedientes de Personal. La señora Rosario dijo que preparó la carta de destitución y que recomendó el despido del Querellante. Que en la investigación que realizó escuchó y custodió los discos de las llamadas en las cuales se basó para determinar que hubo un manejo erróneo de las mismas. La señora Rosario declaró que, como parte de la investigación, entrevistó a la Sra. Astrid Cardona y al Sr. Orlando Morales y que no entrevistó al Querellante. Que de su investigación concluyó que el Querellante había faltado el respeto a su supervisora Astrid Cardona y que del registro de asistencia se evidenciaba un patrón de tardanzas por parte del Querellante.

Por la Unión testificó el Sr. José F. Figueroa Cana. El señor Figueroa Cana expresó que trabajó hasta agosto de 2015, en la AEELA y que fue despedido. Que actualmente trabaja en T-Mobile.

El Querellante declaró que dos semanas antes del despido, el Patrono alegó que él manejó mal una llamada telefónica que se recibió en el centro de llamadas el 27 de julio de 2015. El señor Figueroa Cana dijo que ese día, él atendió una llamada de un socio y que, durante la misma, éste solicitó hablar con un abogado y que él transfirió la llamada al Departamento Legal, pero que le contestaron que no había abogado disponible. Que, entonces, él le transfirió la llamada a los Oficiales de Comunicaciones, pero que éstos no le contestaron, que puso la llamada en modo de espera y fue a donde ellos. Que el Sr. Elvin Figueroa y el señor Juarbe se negaron a contestar la llamada y que le dijeron que hablara con la directora del Área de Comunicaciones, Michelle Waters y que ésta, a su vez, le dijo que fuera donde la Sra. Astrid Cardona. Que la supervisora Cardona le dijo que le pasara la llamada, que la llamada se había interrumpido, razón por la cual le dejó a su Supervisora el número de teléfono del socio y que luego se fue para su lugar de trabajo.

Analizada y aquilatada la prueba testifical y documental admitida sobre el despido, Caso Núm. A-16-412, determinamos que el Patrono, quien tiene el peso de la prueba, demostró que el Sr. José F. Figueroa Cana incurrió en violación a las Faltas Núm. 6, 16, 17, 19 y 20,¹⁷ no así las Faltas 1 y 15. Veamos.

¹⁷ Exhíbit 14 del Patrono.

El Patrono le imputó al Querellante haber incurrido en conducta violatoria de la Falta Núm. 1, sobre Tardanzas. El Patrono no demostró en la vista de arbitraje que el Querellante incurriera en un patrón de tardanzas. La evidencia presentada por el Patrono no fue suficiente para probar la violación a esta falta.

El Patrono le imputó al Querellante haber incurrido en conducta violatoria de la Falta Núm. 6 - Falta de Interés en el Trabajo - al incurrir en negligencia y falta de diligencia en el desempeño de los deberes del puesto. Luego de analizar la prueba presentada, determinamos que el Patrono demostró que el Querellante incurrió en conducta que denotó negligencia y falta de diligencia al manejar una llamada que se recibió el 27 de julio de 2015. Por tanto, el Querellante actuó en violación a la Falta Núm. 6, que constituye una primera infracción.

El Patrono le imputó al Querellante haber incurrido en conducta violatoria de la Falta Núm. 15 - Uso de Amenazas, Actos o Lenguaje Obsceno o Indecente en el Trabajo o en Actividades Directamente Relacionadas. Luego de analizar la prueba presentada, determinamos que el Patrono no demostró que el Querellante incurrió en la Falta Núm. 15.

El Patrono le imputó al Querellante haber incurrido en conducta violatoria de la Falta Núm. 16 - Conducta Desordenada - Alterar el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se están realizando en un área de trabajo. El testimonio de la Sra. Astrid Cardona, supervisora inmediata del Querellante, nos mereció mayor

credibilidad. El Patrono demostró que el Sr. José F. Figueroa Cana incurrió en violación a la Falta Núm. 16, que constituye una segunda infracción.

El Patrono le imputó al Querellante haber incurrido en conducta violatoria de la Falta Núm. 17 - Insubordinación. Analizada la prueba presentada determinamos que el Patrono demostró que el Querellante incurrió en violación a la Falta Núm. 17. El Patrono, quien tiene el peso de la prueba, demostró que le dio instrucciones claras al Querellante sobre el manejo apropiado de llamadas y que éste no las ejecutó. Las acciones incurridas por el Querellante constituyeron una insubordinación en primera ofensa.

El Patrono le imputó al Querellante haber incurrido en conducta violatoria de la Falta Núm. 19 - Observar Conducta Incorrecta y Perjudicial o Lesiva al Buen Nombre de la Institución. El Patrono demostró que la manera en que el Querellante manejó la llamada y la solicitud del socio no fue la correcta y que esta conducta perjudicó el buen nombre de la institución. Aquilatada y ponderada la prueba presentada, determinamos que, por la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma y habiéndose encontrado que el Querellante actuó en violación a la Falta Núm. 19, en primera ofensa, el Patrono justificó el despido, según lo establece el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de AEELA. A tenor con el referido Manual, en primera infracción se impondrá de quince (15) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo o despido, y en segunda infracción, despido. Quedó demostrado por el Patrono

que el Querellante participó en adiestramientos sobre comunicación efectiva y positiva al cliente.

El Patrono le imputó al Querellante haber incurrido en conducta violatoria de la Falta Núm. 20, en segunda infracción, al éste desatender, actuar descortésmente o negligentemente en la consideración de peticiones o reclamos de parte de asociados, instituciones y público en general. Determinamos que el Patrono demostró que el Querellante incurrió en conducta no permitida por la Falta Núm. 20, al manejar de manera negligente la llamada recibida el 27 de julio de 2015.

En el Artículo 7, sobre Prerrogativa Gerencial, del Convenio Colectivo aplicable se establece lo siguiente:

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 esos 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.

El Patrono demostró que no actuó arbitraria o caprichosamente contra el empleado José F. Figueroa Cana.

V. LAUDO


Determinamos conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable que la suspensión de empleo y sueldo del Sr. José F. Figueroa Cana estuvo justificada. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del **Caso Núm. A-15-833**.

Determinamos conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable que el despido del Sr. José F. Figueroa Cana, **Caso Núm. A-16-412**, estuvo justificado. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del **Caso Núm. A-16-412**.

Además, se ordena se elimine de la carta de despido, que obra en el expediente de Personal del Querellante, las imputaciones a las violaciones a las Faltas Núm. 1 y 15, las cuales no proceden por insuficiencia de prueba.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 23 de febrero de 2018.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 23 de febrero de 2018y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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 00984

LCDA ALEXANDRA SANCHEZ MITCHELL
BUFETE MONSERRATE, SIMONET, GIERBOLINI
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
GUAYNABO PR 00968

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

LCDO MANUEL A NUÑEZ ARAGUNDE
PMB #157
1357 AVE ASHFORD STE 2
SAN JUAN PR 00907-1420



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III