

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

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

Y

UNITED AUTOMOBILE WORKERS
UNION, LOCAL 1850
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-15-836

SOBRE: DESPIDO POR CONDUCTA
DESORDENADA Y AGRESIÓN

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso de epígrafe se llevó a cabo el 23 de abril del 2018. La comparecencia anotada en la referida ocasión fue la siguiente: Lcda. Olga Y. Cabrera Ramos, representante legal y portavoz de AEELA; Lisania Rosario, representante; Ann E. Jiménez, Yeana Ruiz, Edith Lúgaro y José R. Pérez, todos ellos testigos del Patrono. Por la Unión comparecieron: Lcda. Alexandra Sánchez, representante legal y portavoz; Mayra Muñoz Delgado, Presidenta de la UAW, Local 1850; y la querellante Aracelis Morales Rodríguez. Como observadora, estuvo presente Yesenia González, árbitra del Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido, para efectos de su disposición final, el 24 de julio del 2018.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

No hubo acuerdo. En su defecto, cada parte sometió su propuesta sobre los asuntos a ser resueltos por el Árbitro.

Propuesta de AEELA

Determinar si el despido de empleo de la querellante Aracelis Morales Rodríguez estuvo o no justificado. De no haber sido justificado, el Honorable Árbitro dictará su laudo conforme a derecho y a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Propuesta de la UAW

Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la Sra. Aracelis Morales Rodríguez estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo.

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

En vista de que no hubo consenso entre las partes, en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, entendemos que el asunto a resolver en el presente caso, tomando en consideración los hechos, la prueba que obra en el récord, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Mediación del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ es el siguiente: Conforme a derecho, determinar si el despido de la querellante Aracelis Morales estuvo o no justificado. De ser justificado o no estarlo, se confeccionará el remedio que corresponda según los términos de la Ley Núm. 80 del 26 de mayo del 1976, según enmendada.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 7 de septiembre del 2016,- Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá 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.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO**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 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 27
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

- A. Para los propósitos de este Artículo un agravio se define como una queja, controversia, disputa o diferencia de interpretación en relación con la aplicación de las disposiciones expresas de este Convenio o en relación con el despido o suspensión disciplinaria de uno o más empleados.
- B.
- C.
- D. En todo caso que surja una controversia bajo las disposiciones de este Procedimiento, para que el árbitro pueda tener jurisdicción, las

partes deberán someter por escrito un Acuerdo de Sumisión estableciendo la controversia a ser resuelta. En la eventualidad de que las partes no acordaran Acuerdo de Sumisión, el árbitro procederá según el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

- E. Las funciones del árbitro serán más bien de carácter judicial que legislativo.
- F. El laudo que emita el árbitro será final y obligatorio para las partes, excepto por cuestiones de derecho, las cuales podrán ser apeladas a un Tribunal de Jurisdicción competente por cualquiera de las partes.
- G. El árbitro deberá decidir conforme a derecho.
- H. El árbitro no podrá añadir, ignorar, modificar o en alguna forma alterar las disposiciones de este Convenio, ni tampoco podrá en forma alguna conceder o decretar alguna extensión o renovación del mismo.
- I.
- J.
- K.
- L.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Unión (UAW Local 1850) y la Asociación (AEELA) suscribieron un Convenio Colectivo con vigencia desde el primero de julio del 2013 hasta el 30 de junio del 2017. **(Exhibit 1 Conjunto)**
2. La querellante, Aracelis Morales Rodríguez, comenzó a trabajar en la Asociación como Analista de Cobros, en abril del 1995.
3. El 30 de abril del 2014 ocurrió un incidente entre la querellante y el señor Martin Aulet en el área de trabajo del señor Aulet en el segundo piso del edificio de AEELA.
4. Como consecuencia del incidente del 30 de abril, el señor Aulet acudió al Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan para procurar una Orden de Protección.
5. El primero de mayo del 2014, el Tribunal de Primera Instancia, Región Judicial de San Juan emitió una Orden de Protección preliminar a favor del peticionario Aulet Berríos en contra de la peticionada Aracelis Morales Rodríguez. **(Exhibit 12 AEELA)**
6. Entre varias restricciones impuestas en la Orden de Protección preliminar, se le prohibió a la peticionada Morales Rodríguez comparecer al lugar de empleo del peticionario Aulet Berríos. Ambos trabajaban en el mismo lugar, la Asociación de Empleados del ELA. Posteriormente, el 7 de julio del mismo año, el Tribunal concedió una Orden de Protección por el término de un año contra la peticionada Morales Rodríguez, en la cual, entre otras, se incluyó la misma

restricción de no poder estar en los predios del lugar de trabajo del peticionario, inicialmente señalada en la Orden del 1 de mayo del 2014 (**Exhibit 13 AEELA**)

7. El 16 de julio del 2014, la querellante Morales Rodríguez, solicitó una licencia sin sueldo debido a la restricción impuesta por el Tribunal de no poder comparecer a su lugar de trabajo. La misma le fue denegada por AEELA. (**Exhibit 4 Conjunto**).
8. La señora Morales nunca se querelló contra el señor Aulet Berríos ante la Asociación, utilizando el Protocolo de Violencia Doméstica que forma parte de las políticas de AEELA. Tampoco solicitó una orden de protección contra éste al Tribunal. (**Ver RT páginas 212-213-215 y entrevista a Aracelis Morales el 19 de junio del 2014 en el Exhibit 14 AEELA**)
9. A raíz de una investigación efectuada por AEELA, la querellante Aracelis Morales fue despedida de su empleo el 17 de julio del 2014. Se le imputó haber incurrido en violación a la Falta Número 16 - Conducta Desordenada; Falta Número 35 Pelear, Agredir o Tratar de Causar Daño Físico Entre Compañeros de Trabajo; y Falta Número 44 - Cualquier Violación a Reglas o Reglamentos Existentes y a Políticas que Regulen La Conducta de Empleados en el Área de Trabajo. (**Exhibits 14 y 15 AEELA**)

V. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente desde julio 2013 hasta junio 2017. (**Exhibit 1 Conjunto**).

2. Manual de Normas y Medidas Disciplinarias de AEELA. (**Exhibit 2 Conjunto**).
3. Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica. (**Exhibit 3 Conjunto**).
4. Carta de despido a la querellante Aracelis Morales fechada 16 de julio del 2014. (**Exhibit 4 Conjunto**).

VI. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Nos corresponde determinar en esta ocasión si la acción de la AEELA de despedir de su empleo a la querellante Aracelis Morales estuvo justificado o no, según los hechos y la prueba que obra en el récord del caso. Según la investigación efectuada por la AEELA, el 30 de abril del 2014, la señora Morales acudió durante horas laborables al área de trabajo del señor Martin Aulet Berríos, también empleado de la Asociación, quien según declaraciones de la querellante, sostenía algún tipo de relación sentimental con ella²; y en presencia de otros compañeros de trabajo, se involucró en un altercado con el primero. Según declaraciones de la señora Ann Elizabeth Jiménez quien era Supervisora del Área de Pre Intervenciones para la fecha en que ocurrieron los hechos³, presencié cuando el señor Aulet le sostenía los brazos a la querellante porque éste alegaba que ésta "lo estaba agrediendo". Mencionó, además, que la querellante estaba bastante alterada, manifestando que "Martin le había dado allí y que le mirara los moretones". Declaró, además, que luego de que la Sra. Yeana Ruiz, supervisora de Sucursales de AEELA

² Véase RT a las páginas 195-196, 216-217.

³ Véase declaración de Ann Elizabeth Jiménez (RT páginas 38, 49 y 60)

interviniese en la situación y le hubiese solicitado a la querellante que se fuera del área, ésta (Aracelis) repitió “que él le había dado ahí y en su casa y que iba a ir a la Policía”. Véase RT a las páginas 39 y 41. Sobre la alegada agresión imputada a la querellante, la testigo hizo un gesto tocando su pecho por el área del hombro, para describir, según ella, en qué consistió la alegada agresión al señor Aulet.

La próxima testigo presentada por AEELA fue la señora Yeana Ruiz Salazar, quien para el 30 de abril del 2014 se desempeñaba en AEELA como Supervisora de Sucursales. Ésta declaró, que el día del incidente acudió al cubículo donde trabajaba el señor Aulet, luego de que una empleada de nombre Elba Pabón le solicitó que fuera al cubículo donde se encontraba el Sr. Aulet porque “Aracelis le estaba dando golpes a Martin y él estaba pidiendo ayuda “. La señora Ruiz acudió al área de trabajo donde se estaba desarrollando el evento y al ver que el señor Aulet le estaba sosteniendo las manos a la querellante, le cuestionó a éste porque la estaba aguantando, y que él dijo, “que ella le estaba pegando a él y que yo lo ayudara por favor con esa situación”. Véase RT páginas 67-68. La señora Ruiz le ordenó a Aulet que la soltara; y que tan pronto Martin la soltó, la querellante le “manoteó” en el pecho a éste a la vez que le decía “esto no se va a quedar así, te voy a denunciar con la Policía”. Declaró además, que mientras solicitaba la presencia de la representante de la Unión en el cubículo, el señor Aulet y la querellante estaban discutiendo y el señor Aulet le decía que “dejara de pegarle” y a su vez la querellante le decía “como que no te dé si tú me diste anoche... moretones tengo yo en los brazos”;⁴ y

⁴ Véase Exhibit 14 AEELA

que al expresar “ no podemos continuar con esta situación”, le pidió a Aracelis que saliera del área de trabajo, y “ella continuaba argumentando con él “. Véase RT páginas 68 ,84 y 85. Luego procedió a reunirse con el señor Aulet, a solicitud de éste. Estando reunidos, la querellante irrumpió en su oficina, y allí nuevamente le dijo al señor Aulet “que lo iba a denunciar con la Policía”. Cuando la señora Ruiz intervino para sacar a la querellante de su oficina, ésta sufrió un desmayo, razón por lo cual tuvo que ser trasladada a un hospital.

La querellante por su parte, a través de su testimonio, no negó haber acudido al lugar de trabajo del señor Aulet el día de los hechos. Manifestó que el propósito de ello fue para entregarle una carta al señor Aulet relacionada a un incidente que tuvo con éste la noche anterior en su residencia, y que luego que éste la leyera , ella le solicitó que se la devolviera, a lo cual el señor Aulet se negó; entonces ambos se agarraron las manos cuando ella intentó quitársela.⁵ Declaró además que no recordaba nada más del incidente, ni que le hubiera pegado al señor Aulet, luego de que le hubiese solicitado a éste que le devolviera la carta que ella le había entregado momentos antes. Declaró que cuando despertó, estaba en el hospital. Véase RT a las páginas 198-199. La querellante se acogió a una licencia por enfermedad y luego por vacaciones; el 16 de julio del 2014 solicitó una licencia sin sueldo, de la cual no recibió contestación; y finalmente, solicitó, de forma verbal a la Directora de Recursos Humanos, un traslado, lo cual no fue posible, en vista de que le informaron que no había puestos de su clasificación disponibles fuera del

⁵ Véase declaración de Aracelis Morales, RT a la página 198.

edificio de AEELA, lugar donde también trabaja el señor Aulet. Finalmente, la señora Morales fue despedida el 17 de julio del 2014. La Asociación tomó como base de apoyo para sostener la decisión de despedir a la querellante, violación a la falta número 35 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias ⁶. Le fueron imputadas, además, violaciones a las Normas número 16 - Conducta Desordenada; y Número 44- Cualquier Violación a Reglas o Reglamentos Existentes y a Políticas que Regulen la Conducta de Empleados en el Área de Trabajo.

La Asociación, a través de su argumentación escrita, sostiene la validez de su determinación de despedir a la querellante, de conformidad con los términos del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, el Convenio Colectivo y las políticas de AEELA. Cita en apoyo de su contención, jurisprudencia establecida por nuestro más alto Tribunal , el cual ha resuelto, “que constituye justa causa para el despido de un empleado bajo las disposiciones de la Ley Núm.80, no la razones vinculadas al libre arbitrio del patrono, sino aquellas vinculadas a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.”- **Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 DPR 536 (1979), Báez v. Cooper Lab., Inc, 120 DPR145 (1987), Santiago v. Kodak Caribbean, 129 DPR 763 (1992); y Autoridad de Edificios Públicos v. U.I.E.A.P, 130 DPR 983 (1992).** Puntualiza, en lo pertinente, que, aunque la ley no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su

⁶ Falta Número 35- Pelear, Agredir o Tratar de Causar Daño Físico entre Compañeros de Trabajo o con Asociados o Público en Actividades Relacionadas Directamente Con el Trabajo- Primera Infracción de quince (15) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo o despido. Segunda infracción, despido. La regla establece que se tomará en consideración si es o no en horas laborables. (Véase Exhibit 2 Conjunto).

gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa. Tal ofensa, señala, tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o una característica lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo. **Secretario del Trabajo v. G.P. Industries 153 DPR 223; Delgado Zayas v. HIMA 137 DPR 643 (1994).**⁷

Cónsono con las decisiones judiciales antes mencionadas y aplicadas al caso de autos, sostiene la Asociación, que según la Ley Núm. 80, supra, un patrono no puede esperar que, como en el presente caso, una empleada que amenazó y agredió a un compañero de trabajo durante horas laborables y en los predios de la empresa, cometa una segunda o tercera amenaza o agresión para que se pueda despedir. – **(Véase Alegato de AEELA a la página 12).**

Según el punto de vista de la Asociación, la evidencia incontrovertida presentada en la vista demostró que el 30 de abril del 2014, la querellante Aracelis Morales acudió al área de trabajo del señor Aulet, y en presencia de otros empleados lo agredió de manera física y verbal, lo cual tuvo como resultado la expedición de una Orden de Protección en su contra. Dicha conducta, sostiene la Asociación, violó las políticas contenidas en el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias y el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica de la AEELA. La Asociación afirma que el acto de agresión fue presenciado por las señoras Ann Jiménez y Yeanna Ruiz, quienes declararon

⁷ Casos citados en alegato escrito de AEELA, página 11-12.

en la vista y cuyos testimonios incontrovertidos probaron la comisión de las faltas imputadas a la querellante.⁸

En lo referente a las expresiones de la querellante, en el sentido de que era ella quien tenía moretones, la Asociación afirma que a pesar de dicha alegación, la querellante nunca mostró los alegados moretones ; que se negó a ofrecer información al ser entrevistada con relación al incidente de agresión acaecido el día anterior a los eventos del 30 de abril; que no tenía conocimiento de la relación que sostenía la querellante con el señor Aulet ; y que fue cuando éste presentó la Orden de Protección al amparo de la Ley Núm. 54⁹ concedida por el Tribunal a su favor que se activó el Protocolo de Violencia Doméstica. Además, la Asociación, expresó a través de su alegato escrito, que la conducta de la querellante alteró y afectó el ambiente de trabajo e interfirió con el normal funcionamiento de la Asociación; y que ésta puso en riesgo la seguridad y tranquilidad de otros empleados; y que es responsabilidad de la Asociación velar porque el ambiente de trabajo sea adecuado. Finalmente, la Asociación manifestó que el lamentable suceso ocurrido el 30 de abril del 2014 y que tuvo como resultado el despido de la querellante, fue provocado por los actos de esta.

La defensa de la Unión, por su parte, sostiene que el despido de la querellante no fue justificado ; que fue arbitrario y en violación a los términos del Artículo 7 del Convenio Colectivo; que no se tomó en consideración la versión de los hechos de la querellante y que no se activó el Protocolo de Violencia Doméstica en igualdad de

⁸ Véase alegato escrito de AEELA, página 13.

⁹ Ley 54 del 15 de agosto de 1989 según enmendada.

condiciones, ante las alegaciones de la querellante en el sentido de que tenía moretones producto de un altercado con el señor Aulet la noche anterior al incidente del 30 de abril; y que la Asociación no investigó dichas alegaciones. En cuanto a los hechos específicos del caso, plantea la Unión en su alegato escrito que en cuanto al altercado que sostuvieron la querellante y el señor Aulet, los testigos presentados por el Patrono declararon que solamente observaron al señor Aulet mientras le agarraba las manos a la querellante mientras ésta decía que Aulet le había dado la noche antes y que ella era la que tenía moretones. **(Véase alegato de la Unión páginas 15-16).**

Ponderadas las alegaciones de las partes, los hechos, la prueba que obra en el récord y el derecho aplicable, estamos en posición de resolver. De entrada, procede la desestimación de la Falta Número 44 imputada toda vez que la AEELA no estableció, específicamente, a cuál reglamento o política existente se refiere que violó la querellante que no sean las regla imputadas, contenidas en el Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias de AEELA. Se sostiene la comisión de la falta a la regla Número 16, toda vez que la prueba y los hechos probaron que la querellante incurrió en conducta desordenada el 30 de abril del 2014, al acudir al área de trabajo del empleado Martin Aulet y allí escenificar un altercado, interrumpiendo el ambiente de trabajo de éste y de otros empleados en su entorno, específicamente al agarrarse de manos y vociferar; y los actos posteriores, al irrumpir tempestivamente en la Oficina de la Supervisora Yeana Ruíz, quien estaba reunida con el señor Aulet. La acción correspondiente por violación a la referida regla es de uno (1) a cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo. **En lo referente a la regla Número 35- Pelear, Agredir o Tratar de Causar Daño Físico entre**

Compañeros de Trabajo, observamos que la misma dispone una penalidad de quince (15) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo o despido. También indica la falta que (se tomará en consideración si es o no en horas laborables). [sic]

En el presente caso hemos tenido la difícil tarea de decidir a base de una conclusión derivada de una Orden del Tribunal de Primera Instancia en un caso de índole criminal (agresión) versus declaraciones de dos testigos presentadas por el patrono, quienes declararon que Aulet le estaba agarrando las manos a la querellante; que ella le manoteó y/o le tocó el pecho a Aulet pero ninguna vio que Aulet hubiese sido agredido en el rostro por la querellante, distinto a la conclusión del Tribunal en la Orden de Protección del 7 de julio del 2014 a favor del señor Aulet. Nos referimos al documento incontrovertido y marcado como Exhibit 12 sometido por AEELA. El mismo consiste en una Orden Ex Parte del Tribunal de Primera Instancia del 1 de mayo del 2014 concedido a favor del peticionario Martin Aulet y en contra de Aracelis Morales. En el referido documento, el Tribunal, luego de haber examinado a las partes y a base de la prueba presentada, declaró con lugar la petición incoada y determinó expedir la Orden de Protección Ex Parte a la parte peticionada (Aracelis Morales) por violación a la Ley 54, Artículo 3.1. Indica en lo pertinente el documento, como un hecho concluido por el Tribunal, que la parte peticionada agredió en el área del rostro a la parte peticionaria (Aulet); y que éste teme por su seguridad y vida. En la Orden en cuestión, se le prohíbe a la señora Morales, entre otras restricciones, tener cualquier tipo de comunicación, verbal, escrita, directa o indirecta, así como abstenerse de visitar el lugar de residencia y de trabajo del

petionario Martin Aulet. Nótese que ambos trabajan en el mismo sitio, edificio de la AEELA en Hato Rey.

El 7 de julio del mismo año, el Tribunal emitió una Orden de Protección por el término de un año, reiterando las restricciones establecidas en la Orden Ex Parte del 1 de mayo. La Orden del Tribunal indica que el cargo criminal contra la señora Morales se archivó a cambio de que ésta se allanase a la expedición de la Orden de Protección a favor del señor Aulet, lo cual en efecto ocurrió. **(Véase Exhibit 13 AEELA).**

En vista de la determinación judicial, concluyendo de que hubo una agresión de parte de la señora Morales al señor Aulet; y que ésta no presentó ninguna prueba ante el Tribunal para probar su alegación de que tenía moretones producto de haber sido agredida por el señor Aulet, nos inclinamos a concluir que la querellante incurrió en violación a la falta Número 35 al agredir al señor Aulet en horas laborables. Que, ante ello, y el hecho de que la querellante no podía ser ubicada en otra dependencia de AEELA, no había otra alternativa que prescindir de sus servicios. El acto de agresión, ya sea simple o grave, en cualesquiera de sus modalidades, puede conllevar la aplicación de una medida disciplinaria desde lo simple hasta lo extremo, dependiendo de los hechos particulares de cada caso y el contexto en que ocurre el acto. En el presente caso, la actuación desordenada y actos de agresión contra un empleado en el sitio de trabajo y durante horas laborables, fue considerado como uno de carácter grave por AEELA, por lo que decidió despedir a la querellante, según dispone el Reglamento de Conducta. En lo que respecta a las alegaciones de la Unión, nada en el récord sostiene las imputaciones sobre alegada violación al Artículo 7 del Convenio Colectivo bajo la premisa de que

AEELA actuó arbitraria y/o caprichosamente al ejecutar el despido de la querellante Morales. De la propia declaración en la vista de arbitraje y en la entrevista que se le efectuara por AEELA como parte de la investigación de los sucesos del 30 de abril, la querellante admitió que no hizo ninguna gestión ante el Tribunal, Policía o ante AEELA relacionada a sus alegaciones de que tenía moretones producto de un alegado incidente de violencia con el señor Aulet en la noche del 29 de abril del 2014, porque “no creía que iba a llegar a tanto y que él iba a tomar esa decisión.” Además, durante la entrevista que le efectuara EL Lcdo. José R. Pérez, Gerente de Servicios Legales de AEELA relacionado a al incidente del 29 de abril con el señor Aulet, la querellante contestó “son cosas de nosotros, no creo que tenga que decir”. (Véase RT- páginas 218-219 y Exhibit 11 AEELA). En vista de la falta de cooperación de la querellante durante el proceso de investigación de los sucesos del 30 de abril, no puede sostenerse el argumento de que la AEELA actuó arbitrariamente y en violación al Convenio y el Protocolo de Violencia Doméstica. No fue sino hasta que el señor Aulet presentó la Orden de Protección a su favor que AEELA tuvo conocimiento oficial de que existía una relación entre éste y la querellante, activándose entonces el Protocolo, el cual, como cuestión de hecho, estaba accesible para la querellante. Ella, sin embargo, decidió mantener silencio. La única defensa esgrimida por la Unión en defensa de la querellante gira sobre la alegada inacción de AEELA de no investigar las alegaciones de la querellante de tener moretones como resultado de un incidente con el señor Aulet, los cuales nunca mostró, a pesar de que tuvo la oportunidad durante el proceso investigativo. La mera mención de que la querellante tenía moretones no es base suficiente para anular la decisión del despido. Pesa más aún

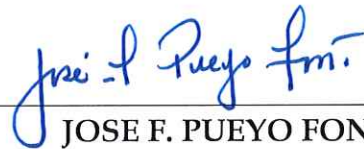
en nuestro racionamiento, que de haber sido cierto que el señor Aulet le hubiese causado moretones en el incidente del 29 de abril, la querellante Morales pudo haber presentado dicha defensa ante el Tribunal al momento en que compareció a responder sobre la Orden de Protección solicitada por Aulet contra ella. No hay evidencia en el récord de que tal cosa ocurrió. En consecuencia y por los fundamentos hasta aquí discutidos, se expide el siguiente:

LAUDO

El despido de la querellante Aracelis Morales fue justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 7 de diciembre de 2018.




JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 7 de diciembre de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. OLGA YOLANDA CABRERA RAMOS
MARTÍNEZ, CABRERA & MAYMÍ LEGAL STUDIO. LLC
2070 CALLE 1 BOX 109
GUAYNABO, PUERTO RICO 00966-3504

LCDA. ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL
MONSERRATE, SIMONET & GIERBOLINI
101 AVE. SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO, PUERTO RICO 00968

SRA. MAYRA MUÑOZ DELGADO
PRESIDENTA UAW LOCAL 1850
TORRES GROUP BUSINESS CENTER
SUITE 201 ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA
VISTAMAR
CAROLINA, PUERTO RICO 00984



MAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III