



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

Tel. 787-620-9545
Fax. 787-620-9541

EN EL CASO DE:

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Y

GABRIEL A. D'ATTILI RODRÍGUEZ

CASO: CA-2014-81
CITese ASI: 2016 DJRT 22

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

De conformidad con la Sección 6, de la Regla 601 del Reglamento número 7947 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

El 10 de julio de 2014, el Sr. Gabriel D'Attili Rodríguez presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra la Unión de epígrafe. En ésta le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un Convenio Colectivo. El mismo lee como sigue:

“La Unión ha incurrido en práctica ilícita de trabajo al no cumplir con su deber de justa y adecuada representación en el caso del Sr. D'Attili. La Unión no me ha permitido reunirme con la representante legal para resolver mi controversia.

La controversia consiste en otorgarle al Sr. D'Attili Rodríguez la plaza de Tecnólogo Radiológico luego de haber obtenido una evaluación sobre 80%, alegadamente por una querellas confidenciales radicadas en su contra las cuales el desconocía hasta ese momento.

La Unión ha faltado a su deber de justa y adecuada representación al permitir que el Patrono tomara determinaciones violando lo que dispone el Convenio Colectivo referente a los empleados probatorios y al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Al Día de hoy no se le ha permitido al Sr. D'Áttili defenderse, por lo que considera injusto la determinación del Patrono y la Unión en el caso. La Unión no se ha reunido con el querellante y no le permitió comparecer a la reunión que sostuvieron con el Patrono.

Le solicitamos a esta Honorable Junta de Relaciones del Trabajo que encuentre incursa a la Unión Querellada de faltar a su deber de justa y adecuada representación y se le permita al Sr. D'Áttili reunirse con la representación legal a los fines de lograr que se le otorgue la plaza de Tecnólogo Radiológico, la eliminación del cargo impuesto y la reposición del dinero dejado de devengar por el tiempo que estuvo sin ocupar el puesto, así como cualquier otro remedio que en derecho proceda."

Relación de Hechos

1. El Centro Cardiovascular de Puerto Rico y Del Caribe es una corporación creada en virtud de la Ley Núm. 51 del 30 de junio de 1986. Para proveer servicios de la más alta calidad para el cuidado de la salud mediante la prevención, el diagnóstico de enfermedades cardiovasculares en la forma más costo efectivo, generando beneficios mensurables para nuestra comunidad adiestramiento de los profesionales de la salud y fomentar la investigación y el desarrollo de una manera con calidad. La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión General de Trabajadores. Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión General de Trabajadores (UGT). Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. El convenio colectivo aplicable a la controversia que nos ocupa lo es el suscrito entre las partes el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013. El Artículo del convenio colectivo aplicable a la controversia es el siguiente:

"ARTÍCULO 14

Empleados (as) Probatorios (as)

Sección 14.1 - Periodo Probatorio

4. Se tomaron las declaraciones juradas requeridas y las partes presentaron evidencia relacionada al caso que nos ocupa.

Análisis

De un análisis de la información recopilada en el presente caso quedó evidenciado que al Querellante no le asiste la razón cuando alegó que había sido despedido injustificadamente y que el Patrono había violado el Convenio Colectivo al no realizarle dos evaluaciones antes de culminar el período probatorio. De la evidencia suministrada por las partes se desprende que el Querellante fue reclutado como Tecnólogo Radiólogo el 31 de octubre de 2013 y fue evaluado en dos ocasiones como dispone el Convenio Colectivo, en la primera evaluación obtuvo una puntuación de un ochenta y cinco por ciento (85%) y en la segunda evaluación obtuvo un ochenta y siete por ciento (87%) pero una semana antes de culminar el periodo probatorio para la fecha del 26 de febrero de 2014 se le notificó al querellante que no había superado favorablemente el periodo probatorio, que constaba de ciento veinte (120) días como dispone el Convenio Colectivo, debido a una investigación realizada por la Sra. Amarilys Pagán, Directora Interina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con relación a "afectar el ambiente de trabajo" en donde se determinó que el Querellante había incumplido las normas institucionales emitiendo un comportamiento inaceptable hacia sus compañeros de trabajo. Por otro lado, según los hallazgos de la presente investigación la controversia que nos ocupa fue presentada por la Unión a través del Procedimiento de Quejas y Agravios. Quedó demostrado que la Unión representó al empleado como dispone el Convenio Colectivo ya que el 21 de agosto de 2014, el Lcdo. José Añeses, Asesor Laboral de la Unión suscribió una carta a la Lcda. Lixy Pérez, Asesora Legal para investigar las razones que tuvo el Patrono para recomendar la no aprobación del periodo probatorio del Querellante. Además el Patrono informó que durante el proceso de despido en una reunión en el Departamento de Recursos Humanos, el Querellante reconoció que pudo haber dicho comentarios inapropiados y aceptó los hechos que motivaron para que no se aprobará su periodo probatorio. Quedó demostrado que

A toda persona que sea seleccionada para ocupar un puesto regular en la corporación incluido(a) en la Unidad Apropriadada, se le emitirá un nombramiento probatorio y estará sujeto(a) a un periodo de prueba de ciento ochenta (180) días calendarios para las clases de profesionales; ciento veinte (120) días calendarios para las Clases Técnicas y noventa (90) días calendarios para las Clases No Profesionales, según definidas estas clases por la Corporación.

Cuando a un(a) empleado(a) se le interrumpa el periodo probatorio por estar en uso de cualquier Licencia autorizada, el restante de dicho periodo probatorio será completado al reintegrarse al servicio.

Una vez expirado el periodo probatorio, dicho(a) empleado(a) pasará a ser regular.

Sección 14.2 - Término para Completar Evaluaciones

502 El (la) Supervisor(a) y/o Administrador(a) del (de la) empleado(a) deberá hacer un mínimo de dos (2) evaluaciones durante el periodo probatorio antes de determinar si el (la) empleado (a) aprobará el mismo. De las partes acordar por escrito extender el periodo probatorio, deberá realizarse por lo menos una (1) evaluación adicional antes de las fechas del vencimiento de dicha extensión.

Sección 14.3- Procedimiento de Quejas y Agravios

En caso de que el (la) empleado(a) no esté de acuerdo con la evaluación podrá apelar la misma utilizando el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Artículo 58 de este Convenio Colectivo, hasta el Segundo Paso, excepto cuando la alegación sea por razones de discrimin según la Ley de Discrimen de Puerto Rico Núm. 100, 29 L.P.R.A. Sec. 146 y siguientes, que podrá ser llevado hasta el Tercer Paso de dicho Procedimiento.

Artículo 58

Procedimiento de Quejas y Agravios

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, reclamaciones, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

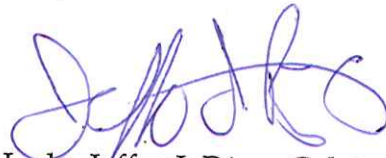
Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella en el nivel jerárquico donde ocurrió la controversia."

tanto el Patrono como la Unión no cometieron práctica ilícita de trabajo ni violaron el Convenio Colectivo ya que la controversia que nos ocupa fue ventilada mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios y culminó al ser presentada ante el Comité de Conciliación donde la Unión debido a los resultados de la Investigación realizada por el Patrono sobre (violación a las normas institucionales) decidió retirar la querrela y finalizar la controversia.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* en el caso de epígrafe.

502
Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente Aviso de Desestimación de Cargo podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de julio de 2016.


Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

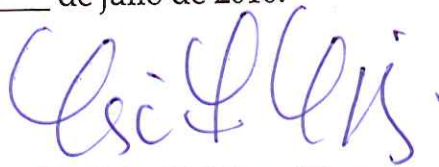
NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia del presente AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO a:

1. José Añeses Peña
Representante- Parte Querellada
Unión General de Trabajadores
PO Box 29247
Estación 65 Infantería
Río Piedras, Puerto Rico. 00929

2. Gabriel A. D'Atilli Rodríguez
Calle Hernández 721 Apto. 8-D
Miramar Towers
San Juan Puerto Rico 00907

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de julio de 2016.



Sra. Liza F. López Pérez
Directora de la Secretaria de la Junta

