

Resumen de Laudos de la Comisión de Relaciones del Trabajo 2005

1- Junta de Retiro para Maestros y Rosaura Rivera Román

Caso Núm. AQ-04-144 L-05-001

Sobre: Suspensión

Fecha: 1 de enero de 2005

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

La controversia que se presenta a continuación responde a una suspensión de empleo y sueldo que le fue impuesta a la Querellante por alegados hechos de insubordinación y por observar un patrón crónico de ausencias y tardanzas por parte de la Querellante. La Querellante alegó que el día de los alegados hechos, había terminado un caso de unas escrituras y que tenía una reunión de padres en la YMCA. Alegó que un día se le acercó el Gerente y en tono fuerte y gritándole le reclamó que no había cumplimentado el Formulario AS-38¹, en adelante el "Formulario", correspondiente a un préstamo hipotecario solicitado por una cliente. Ante esta situación alegó que procedió a indicarle al Gerente que el Formulario al cual éste se refería ya lo había realizado, además de expresarle al Gerente el que estaba incorrecto y que no iba a preparar otra vez dicho Formulario por que era de su conocimiento que ella tenía una reunión de padres. Sobre este incidente sostuvo que la alegada insubordinación que le imputan por estos alegados hechos son fabricados y que el motivo real del Gerente y la Supervisora era el no dejarla asistir a la referida reunión de padres que tenía en la YMCA. Sobre las alegadas tardanzas que alegadamente también dieron motivos a la Agencia para la suspensión de empleo y sueldo, sostuvo que solicitó un cambio de horario presionada por el Gerente, el cual le fue aprobado. Sin embargo, cuando solicitó horario flexible los mismos le fueron denegados cuando la realidad era que se encontraba con problemas de transportación. Por lo que tenía que utilizar el sistema de autobuses público lo que la obligaba a llegar tarde diariamente. Por su parte la Agencia, sostuvo que la decisión tomada correspondiente a la suspensión de treinta (30) días laborables está fundamentada en el incidente de insubordinación en que incurrió la Querellante, donde ésta le respondió molesta y en alta voz, al Gerente de Servicios de Préstamo, al expresarle que faltaba por cumplimentar el Formulario AS-38, el cual era necesario para procesar el préstamo hipotecario solicitado por la cliente. Cuando le entregó dicho Formulario a la Querellante ésta le respondió molesta y en alta voz que ya había cumplimentado el mismo. Luego de este incidente alegan que la Querellante le lanzó un documento de trabajo sobre su escritorio y abandonó su área de trabajo. Añadió que además de este incidente, la Querellante presenta un patrón crónico de ausencias y tardanzas, de los cuales había sido objeto de disciplina progresiva por parte de la Agencia, pero que a pesar de esto la Querellante no mejoró las mismas. Ante esta situación alegan que en su afán de que la Querellante mejorara su conducta se le ofreció el PAE, pero esta lo rechazó. La Comisión determinó que la conducta de la Querellante representa un acto irrespetuoso y un claro menosprecio a la autoridad. La suspensión de empleo de treinta (30) días impuesta a la Querellante estuvo justificada conforme al Reglamento de Personal para Empleados de Carrera, la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

¹ Formulario correspondiente a la exoneración contributiva.

2- Unión de Personal Administrativo y de Oficina

Caso Núm. AQ-03-619 L-05-002

Sobre: Aumento de Sueldo

Fecha: 12 de enero de 2005

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

Los veinte (20) Querellantes de este caso son empleados no docentes del Departamento de Educación. Éstos comenzaron a laborar para el Departamento de Educación en fecha posterior al 1 de febrero de 2000. El 8 de octubre de 2000, se aprobó la Ley Núm. 410. Dicha ley, consignó bajo la custodia de la Oficina de Gerencia y Presupuesto la cantidad de ciento treinta y tres millones ochocientos noventa y siete mil (\$133,897,000.00) dólares de fondos no comprometidos del Tesoro Estatal, con el propósito de que las Agencias tradicionales del Gobierno Central le otorgaran un aumento de sueldo de \$100.00 dólares mensuales a todos los empleados públicos del Gobierno Central que al 1 de febrero de 2000, estaban vinculados al servicio al 1 de enero del 2001, aún estuviesen vinculados al servicio público sin distinción de estatus o categoría, y que durante dicho período no hubieran recibido aumentos salariales por efecto de leyes especiales, revisión de planes de retribución o escalas salariales, aumentos por mérito y/o cualesquiera otro tipo de aumento; a los empleados públicos, según se disponga entre la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la Agencia Concerniente. El 21 de diciembre de 2000, se aprobó la Ley Núm. 431, para enmendar la Ley Núm. 410. En la exposición de motivos de la Ley Núm. 431 se dispone que la misma tenía el propósito de enmendar solamente el Artículo 1, de la Ley Núm. 410, a los efectos de establecer que los empleados que no hubieran recibido aumentos salariales, por efecto de leyes especiales, revisiones de planes de retribución o escalas salariales, aumento por mérito y/o cualquier otro tipo de aumento que no fuere mayor a la cantidad de cien (\$100.00) dólares, podrían recibir como aumento de sueldo a tenor con esta ley, la cantidad monetaria equivalente a la diferencia entre el aumento concedido y los cien (\$100.00) dólares, establecidos mediante la referida ley. El Departamento de Educación otorgó dicho aumento de sueldo a los empleados que reunían los requisitos dispuestos en las referidas leyes, entiéndase, aquellos empleados que estaban vinculados al servicio al 1 de febrero de 2000 y al 1 de enero del 2001, aún estaban vinculados al servicio público sin distinción de estatus o categoría, y que durante dicho período no hubieran recibido aumentos salariales por efecto de leyes especiales, revisión de planes de retribución o escalas salariales, aumentos por mérito y/o cualesquiera otro tipo de aumento; a los empleados públicos, según se disponga entre la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la Agencia concerniente. El Departamento de Educación no le otorgó dicho aumento a los Querellantes porque según ésta éstos no reunían los requisitos para recibir el aumento en virtud de la Ley Núm. 410, ya que los Querellantes no estaban vinculados al servicio público al 1 de febrero de 2000. Acorde con la Ley Núm. 410 de 8 de octubre de 2000 y posterior enmienda (Ley 431 de 21 de diciembre de 2000) a todos los Querellantes no les corresponden los aumentos de sueldo de cien (\$100.00) dólares, por lo tanto se desestima la Querella.

3- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-144 L-05-001

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 19 de enero de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

El Querellante se desempeña como Maestro de Música y es el Delegado de Taller de la facultad. Este sostuvo una reunión informal con la Directora Escolar, donde la Directora le informó al Querellante que la Agenda para la próxima reunión estaba cargada. El Querellante le indicó que estaba dispuesto a ceder su turno como delegado para que pudiera cumplir con los puntos de la Agenda. La Agenda de la reunión contenía ocho (8) puntos de información y discusión. El cuarto punto de discusión era la Guía de Evaluación. Las Guías de Evaluación no fueron entregadas antes de la reunión al Querellante, ni al resto de la facultad. El Querellante le indicó a la Directora que no se podía discutir la Guía de Evaluación conjuntamente con otros puntos. Que la misma debía discutirse como único punto por qué si no se violaba el Convenio Colectivo. La Directora a su vez les sugirió dos alternativas a la facultad, dejar la discusión de la Guía para otro día o eliminar todos los puntos en agenda con excepción de una Clínica de Salud, ya que había hecho un compromiso de que su escuela asistiría a la misma. El Querellante no aceptó la sugerencia de discutir la Guía y además asistir a la Clínica de Salud por que ello iría en contra del Convenio Colectivo. Sostiene la Unión que la Directora Escolar incurrió en violación del artículo XXXII, Sección 32.01(C) al no poner a la facultad de la Escuela en condiciones de discutir la Guía de Evaluación de la Labor del Maestro en una reunión durante el primer mes del año escolar; al disponer unilateralmente el posponer la discusión de dicha Guía para una reunión posterior. Según la Agencia la Sección 32.01 del Convenio Colectivo no establece en ninguna parte lo que alegaba los testigos de la Unión de que dicha Guía tenía que discutirse en una reunión como único punto en Agenda. Añadió que el Querellante conoce el Convenio Colectivo y sabe cuáles son los procedimientos a seguir, de ellos entender que había una violación al mismo. El Querellante no tenía la potestad de paralizar un proceso que la Directora había comenzado para cumplir con el Artículo XXXII, Sección 32.01 (C) y que éstos impidieron que se llevara a cabo y pospusieron la reunión. Finaliza la Agencia sosteniendo que no se le puede imputar a la Agencia que no cumplió con el Artículo XXXII, Sección 32.01 (C) del Convenio Colectivo, si la misma Unión rechaza el uso de la Guía y las partes reconocen que no se está utilizando. Según la Agencia, el Querellante determinó que no daba tiempo para discutir la Guía, sin intentarlo. Es importante tener claro que la Agencia, en este caso la Directora, es la que determina que va a discutir en las reuniones de facultad y el orden de discusión. La Directora estaba y está obligada a cumplir con lo que establece el Convenio Colectivo en el Artículo XXXII y así discutir el plan evaluativo en ese primer mes del año escolar antes de implementar e utilizar la misma. Esto quizás hubiera ocurrido, si el Querellante se lo hubiera permitido. Por lo tanto, la Agencia no violó el Artículo XXXII del Convenio Colectivo y se desestima la querrela.

4- Departamento de Educación y Asociación de Empleados de Comedores Escolares

Caso Núm. AQ-04-144 L-05-004

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 19 de enero de 2005

Árbitro: Lizardo W. Mattei Román

En la Escuela Federico Asenjo, Cabo Rojo, ocurrió un desbordamiento de aguas usadas el cual discurrió por las inmediaciones del comedor escolar. El Departamento de Salud ordenó el decomiso de la comida preparada y ordenó el cierre del comedor escolar. El mismo día, la Compañía Cabo Rojo Gas ordenó el cierre del suministro y sustitución de los cilindros de gas por una “fuerte filtración del regulador”. Por su parte la Comisión de Servicio Público ordenó la sustitución inmediata de la línea de gas licuado, ya que la misma se encontraba doblada en un 75% en la entrada del nicho de los tanques hacia el comedor. El personal del comedor escolar fue trasladado a la escuela aledaña al plantel afectado donde se confeccionó y sirvió los alimentos. Las Partes, en su Acuerdo de Sumisión, solicitaron al Árbitro que determinase si el Departamento de Educación violó o no el Convenio Colectivo al no relevar de sus funciones a los empleados del comedor escolar de la Escuela Federico Asenjo, ante la situación de desbordamiento de aguas negras y de escape de gas, que surgió en la misma el 26 de septiembre de 2002, la que puso en riesgo la salud y seguridad de los empleados y estudiantes. En estricto cumplimiento del Convenio, el patrono venía obligado a relevar a los empleados de realizar sus tareas y debió autorizar el cese de sus funciones, sin afectarse su paga, hasta tanto se resolviese la situación. La Comisión le ordenó al Departamento de Educación a que orienten a sus supervisores en cuanto a lo que dispone el Convenio Colectivo. En especial lo concerniente a los Artículos XXI sobre Salud y Seguridad, y el XXXIV, Sección 1, sobre condiciones higiénicas de las facilidades.

5- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-029 L-05-005

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 13 de enero de 2005

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Querellante es empleado de la Agencia donde ocupa un puesto de maestro ubicado en la Escuela Elemental Pitaya de Luquillo. Este presta servicios para el programa Título I y su salario es sufragado con fondos federales. Para el año escolar 2002-2003 el Querellante estuvo asignado a ofrecer clases a un grupo identificado como el grupo regular 1-A. Dicho grupo tiene la particularidad de que surgió como consecuencia de un acomodo razonable concedido a una maestra de la escuela. El grupo de esta maestra fue dividido en dos subgrupos, formándose el grupo 1-A. El Querellante ofreció clases a este grupo de forma transitoria, por petición del Director de la Escuela, no mediante un trámite formal de nombramiento. Al iniciar los procesos para el año escolar 2003-2004, el Director de la escuela solicitó a la Región Educativa correspondiente que se le otorgara una plaza de maestro para que atendiese el grupo 1-A, dicho puesto le fue concedido. Para el siguiente año escolar 2003-2004, para el proceso de Organización Escolar, el Querellante solicitó que se le otorgara el grupo 1-A, el cual no se le concedió. Este grupo le fue asignado a otra maestra, a quien la Oficina Regional le otorgó oficialmente la plaza. Por no estar de acuerdo con dicho resultado el Querellante inicio el

procedimiento de quejas de agravios que dispone el convenio colectivo alegando que en virtud del principio de antigüedad el grupo 1-A le correspondía a él. La Agencia alegó que no se le había violado ningún derecho adquirido. Explicó que el Querellante tiene una plaza federal la cual sufraga su sueldo bajo el programa de Título 1. Explicó un representante de la Región Educativa, que le envió el formulario donde se nombraba a la actual incumbente de la plaza. En ese caso esa era la persona nombrada, ello significa que al momento en que el Querellante solicitó el grupo 1-A la plaza no se encontraba vacante. La Agencia alegó que en la alternativa no se violentó la antigüedad del Querellante toda vez que éste estaba solicitando un puesto que estaba ocupado y por lo tanto no procedía que se le otorgara a él. Fundamentó lo anterior, en que la carta circular 13-2002 – 2003, dispone que la asignación de grados está limitada a que el puesto solicitado este vacante y en este caso no lo estaba. La Comisión determinó que al Querellante no le asistía el Derecho a seleccionar el curso del grupo 1-A durante el año escolar 2003-2004, conforme al principio de antigüedad del Convenio Colectivo, leyes y Reglamentos aplicables, puesto que en la categoría, nivel y especialidad poseía menor antigüedad que la incumbente del puesto. Por lo tanto se desestima la querrela.

6- Junta de Retiro para Maestros y Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-162 L-05-006

Sobre: Violación del Convenio

Fecha: 20 de enero de 2005

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

La Querellante labora en la Junta de Retiro para Maestros como Asistente de Oficial Administrativo. Ésta estaba laborando bajo tratamiento médico de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) con anterioridad a los hechos en controversia. El 3 de octubre de 2003, la Agencia le aprobó a la Querellante diez (10) días por vacaciones, los cuales comenzaría a disfrutar del 20 al 31 de octubre de 2003. El 15 de octubre de 2003, el Supervisor de la Querellante le firmó una autorización de ausencia por enfermedad a ésta por dicho día. El 16 de octubre de 2003, en horas de la mañana, un empleado de la Agencia, le entregó al Supervisor de la querellante, un mensaje de ésta, debido a que ésta lo llamó para indicarle que no se reportaría a trabajar dicho día. El 16 de octubre de 2003, la querellante se reportó a la CFSE. Dicha Agencia le otorgó un tratamiento médico en descanso desde ese mismo día hasta el 4 de diciembre de 2003. La CFSE le notificó a la Agencia sobre el referido descanso de la querellante el 4 de noviembre del 2003. El 4 de diciembre de 2003, la querellante se reintegró a sus labores bajo tratamiento o como comúnmente se le conoce “CT” de la CFSE. El 31 de marzo de 2004, la querellante fue suspendida de empleo y sueldo por alegadamente ausentarse sin autorización, del 3 al 7 de noviembre de 2003. La Agencia alega que la Querellante incurrió en (cinco) 5 ausencias no autorizadas, desde el 3 al 7 de noviembre de 2003, fecha en la cual se suponía que regresara de vacaciones. Además, la querellante realizó esfuerzos inútiles para informar a su supervisor que la CFSE le había ordenado descansar desde ese mismo día, versión que fue constatada por el Supervisor de ésta. Pero aún tomando en consideración las alegaciones de la Agencia de que la querellante nunca notificó que estaba reportada a la CFSE, el propio Manual de normas y procedimientos para la jornada de trabajo y asistencia, indica que en casos en que no haya notificación o *justificación* de las ausencias, éstas se considerarán no autorizadas, en este caso es obvia la justificación, de modo que debieron ser autorizadas desde un principio. No quedó demostrado por la Agencia, la validez de su actuación al imponer la medida disciplinaria

en cuestión. La suspensión de empleo y sueldo decretada por la Agencia no se sostiene con la prueba presentada. La Comisión ordenó a la Agencia a cargar los referidos cinco días a licencia de enfermedad, de no tener disponible la querellante licencia por enfermedad, se le cargará a licencia de vacaciones. También se le ordenó a la Agencia, eliminar del expediente de la empleada, toda referencia a la medida disciplinara impuesta y se le deberá rembolsar los salarios dejados de percibir durante el término en que estuvo suspendida como consecuencia de la medida disciplinaria que se le impuso.

7- Departamento de Hacienda y Nolasco Pizarro Cepeda

Caso Núm. AQ-04-167 L-05-007

Sobre: Hostigamiento Laboral

Fecha: 20 de enero de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva en este caso por tratarse de una materia no contemplada dentro de las disposiciones del convenio colectivo vigente entre las partes. Según se desprende de las alegaciones de la propia querella, la Agencia alega que la misma fue presentada contra un empleado que al momento de la presentación de la querella era miembro de la misma unidad apropiada a la cual pertenece el Querellante. La Unión por su parte alega que existe identidad de causa entre el caso AQ-03-573, el cual fue retirado sin perjuicio por la Unión, y el presente caso, por lo que procedería la reapertura del mismo por ser el primero que se radicó, lo cual se consolidarían ambos casos, y se superaría el planteamiento de arbitrabilidad traído por la Agencia. En cuanto a las facultades con las que cuenta un Árbitro al interpretar las disposiciones de un convenio colectivo que rige las relaciones obrero-patronales entre las partes firmantes, nuestro Tribunal Supremo expresó en *J.R.T. v. Junta de Administración del Muelle de Ponce*, 122 D.P.R. 318 (1988):

“Al interpretar un convenio colectivo, el árbitro debe adscribirle el lenguaje utilizando el significado o definición especial; a los términos técnicos se les debe dar su significado usual. Debe leer el convenio como un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas, de forma que dé efectividad al propósito general del mismo. Los usos y las prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arrojen un significado razonable y efectivo del mismo”.

Al analizar la definición de lo que constituye una querella, claramente se determina que las querellas a ser ventiladas mediante el procedimiento de arbitraje se limitarán a aquellas cubiertas por las disposiciones del propio convenio colectivo. Todo asunto que no esté contemplado o cubierto por las disposiciones del convenio quedaría por tanto fuera del ámbito del procedimiento de querellas y arbitraje acordado por las partes, y por lo tanto fuera de la jurisdicción del Árbitro. En este caso, el Querellante presentó una querella por alegado acoso por parte de otro compañero de trabajo. Ambas personas pertenecen a la unidad apropiada. Es la alegación de la Agencia de que el Convenio Colectivo no contiene disposición alguna en la cual se reconozca la facultad de ventilar querellas surgidas por alegadas situaciones personales ocurridas entre miembros de la unidad apropiada. La Comisión determinó que la querella no es arbitrable sustantivamente, por lo tanto se desestima.

8- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-557 AQ-03-559 L-05-008

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 25 de enero de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

Los Querellantes de esta controversia son dos (2), una se desempeña como Maestra de Economía Doméstica y el otro Querellante se desempeña como Maestro de Artes Industriales. La Supervisora General de Educación Especial, Región Educativa de Ponce, emitió un comunicado donde establece vía telefónica la persona a cargo de los Servicios Pre-Vocacional en la Secretaría Auxiliar de Servicios Integrales para Personas con Impedimentos (SASEIPI), e informó lo siguiente: que los maestros de Artes Industriales y Economía Doméstica que trabajan en Educación Especial son pagados con fondos de la Secretaría; que no le aplican la directriz establecida en el convenio relacionada con salones hogares. (Sección 17.05 y 17.06) y que de surgir alguna citación relacionada con lo antes indicado, los directores deberán indicarlo por escrito a la Secretaria Auxiliar SASEIPI, Departamento de Educación. La Directora de la Escuela Benjamín Franklin, les ordenó a los Maestros Querellantes asumir la responsabilidad de tener un salón hogar a cargo. Los Querellantes sometieron por separado una queja ante el Procedimiento de Quejas y Agravios (Artículo XXXIV del convenio) conocido como Paso I. Se quejaron por la instrucción dada por la Directora Escolar en el memorando descrito anteriormente, alegando que dicha orden es en violación al Artículo XVII del Convenio Colectivo. La Directora Escolar presentó el Formulario de Adjudicación de Querrela de Paso I donde en síntesis estableció que “El Convenio Colectivo establece que las maestras de Economía Doméstica no tendrán salón hogar a cargo. Por necesidad de servicio se le asigna salón hogar a la Maestra de Economía Doméstica. Estos no estuvieron satisfechos con el resultado en el Paso I, los Maestros Querellantes sometieron individualmente su queja ante el Paso II del Procedimientos de Quejas y Agravios. El Comité de Conciliación emitió Resoluciones sobre las quejas presentadas por los Maestros Querellantes notificando que no llegaron a un acuerdo y que los Maestros Querellantes pueden someter su caso ante un árbitro, según lo dispone el Artículo XXXIV, Sección 34.07 del Convenio. El Departamento aseguró que su determinación de ordenarles a los Maestros Querellantes atender salones hogares esta fundamentada en dar particular atención a los estudiantes que se benefician del Programa de Educación Especial y cumplir con la Sentencia del caso de Rosa Lydia Vélez v. Awilda Aponte Roque, KPE-80-1738. Según alegó el Departamento, esta Sentencia establece una obligación general de presentar servicios educativos y relacionados de acuerdo a la Constitución, legislación y reglamentación de Puerto Rico y los Estados Unidos. Además, cita el caso de Bonilla v. Chardón, 118 DPR 599 (1987). El Departamento alegó que los Maestros Querellantes están certificados en Educación Especial y así lo registran sus respectivos Informes de Cambios de Personal Docente. La Comisión determinó que el Departamento violó las Secciones 17.05 (C) y 17.06 (D) del Convenio Colectivo, al asignarles grupos de salón hogar a los Querellantes. Se le ordenó al Departamento de Educación que no le asigne salones hogares a los profesores mientras ocupen las plazas de Maestros de Economía Doméstica y Artes Industriales.

9- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-567 L-05-009

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 25 de enero de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

La Querellante padece de Laringitis Crónica, Faringitis Crónica y de Renitis Alérgica. Durante año escolar 2003-2004 la Agencia realizó un acomodo razonable distinto al de los tres años anteriores. La Directora Escolar de la Escuela Juan A. Sánchez del Distrito Escolar de Manatí se comprometió a cambiarle el salón de clases a la Querellante para el año 2004-2005 y se comprometió a realizar los esfuerzos para que los olores de los detergentes no afecten a la Querellante. La posición de la Agencia se fundamenta en que cumplió con lo pactado en el convenio toda vez que realizó un acomodo razonable dentro de las posibilidades de la Agencia. Por su parte la Unión reclama que por virtud del Convenio Colectivo la Agencia no puede modificar el Acomodo Razonable, siendo éste un “derecho adquirido“. Para sostener su posición la Unión presenta una serie de documentos que demuestran la condición médica de la querellante, además presenta las distintas peticiones de acomodo razonable que anualmente presenta ante el Departamento de Educación. Ni el Convenio Colectivo ni la Ley establecen que un determinado acomodo razonable una vez se otorga se convierte en un “derecho adquirido”, por el contrario es la evaluación constante y las posibilidades de la agencia lo que determinara las particularidades del acomodo razonable. Nuestra legislación define un acomodo razonable como:

“el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos”. (1 L.P.R.A. sec. 501)

Por lo tanto, la Comisión determinó que la Agencia no violó el *Artículo X* ni la cláusula 13.12 del Convenio Colectivo en lo relativo al Acomodo razonable y desestimó la querella.

10- Depto. de Educación y Unión de Personal Adm. Sec. y de Oficina (PASO)

Caso Núm. AQ-04-079 L-05-010

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de enero de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante ocupa un puesto de Oficinista Mecnógrafo el cual se ubica en la escala salarial número 3 que va desde un salario de \$923.00 hasta \$1,576.00. La Agencia adoptó el Plan de Clasificación y Retribución al 1 ero de julio de 1997. Se le concedió un aumento de sueldo de \$100.00 a partir del 1 de enero de 2000, a la luz de la Ley 169 del 29 de julio de 1999. Se aplicó

la etapa final del Plan de Clasificación y Retribución efectivo al 1 de julio de 2000 y se le otorgó un paso por años de servicio. Se le concedió un aumento de sueldo de \$100.00 a partir del 1 de enero del 2001, a la luz de la Ley Núm. 410 del 8 de octubre de 2001. Luego un Aumento de \$100.00 en virtud del Convenio Colectivo a partir del 1 de julio del 2002. Además, un Aumento en reconocimiento por años de servicio de su puesto, en virtud del Convenio Colectivo, efectivo al 19 de enero de 2003. Se le concedió un aumento de sueldo de \$150.00 en virtud del Convenio Colectivo a partir del 3 de julio de 2003. La Unión expresó en su memorando de derecho, que la Agencia a malinterpretado lo que dispone el artículo XXII del Convenio Colectivo. Alegan que lo anterior se proyecta en la actuación de la Agencia al no concederle los aumentos de sueldo dispuesto en el anterior artículo del convenio, a los efectos de que dichos aumentos tienen que constituir un paso completo según las respectivas escalas salariales bajo un tipo perteneciente, en que se ubican las clases a las que pertenecen los puestos que ocupa la Querellante. Que los aumentos concedidos, no se ajustan al tipo retributivo superior en las respectivas escalas salariales. Alega la Unión que antes de otorgarle el aumento, el salario de la querellante debió ser ajustado al tipo superior de la escala salarial, (Tipo 7) y luego aplicarle el aumento para entonces quedar bajo el (Tipo 8) de la escala. La Agencia se mantiene en la posición que el aumento concedido a la Querellante constituye un paso conforme el Artículo 22 del Convenio Colectivo. La Agencia indica que la letra del Convenio es clara por lo que el interpretar la misma conforme alega la Unión, resultaría totalmente contrario a la intención de las partes, lo que conllevaría ir más allá de la intención pura del Artículo. Señalan que el Convenio Colectivo, ni el Reglamento de Retribución Uniforme de 1989, mencionan que el mencionado aumento se ajuste al próximo tipo retributivo; lo que indican es que los aumentos serán por el equivalente a un paso o tipo retributivo. Según la Comisión, la Agencia otorgó correctamente el aumento salarial contemplado en el Artículo 22 del Convenio Colectivo de la Unión de Personal Administrativo, Secretarial y de Oficina, (PASO), a la Querellante y no corresponde el ajuste de salario con relación al tipo retributivo en que se encontraban al momento de recibir el aumento de salario por años de servicios. Por lo tanto la Comisión desestimó la querrela.

11-Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción (ASSMCA) y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-120 L-05-011

Sobre: Destitución

Fecha: 25 de enero de 2005

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El Querellante se desempeñó en un puesto de carrera como Auxiliar Técnico de Servicios Contra la Adicción I, por un periodo aproximado de quince años. Algunas de sus funciones eran velar por el orden y la seguridad entre los pacientes, entregarle tarjetas a los pacientes para la administración del medicamento de metadona, coordinar la fila de pacientes y tomar muestras de orina, entre otras. Por la diversidad y condición de los pacientes, es frecuente escuchar palabras soeces entre ellos y de éstos hacia el personal que labora en los Centros. Mientras realizaba sus funciones, uno de los pacientes profirió palabras soeces y amenazó al Querellante, quien procedió a contestarle y golpear al paciente. Como consecuencia de los golpes el paciente sangró por la boca y tuvo cortaduras en la cara. Luego de la intervención de la Directora Interina y otro terapeuta, se realizó una investigación y posteriormente se le notificó al Querellante sobre su suspensión sumaria de empleo e intención de destitución por los hechos del día anterior.

Luego de diversos procedimientos administrativos, el Querellante fue notificado por la autoridad nominadora sobre su destitución debido a las agresiones físicas que este le ocasionó al paciente. La posición de la Agencia es que el Querellante realizó unas acciones de tal naturaleza que aún siendo estas unas aisladas, justifican su destitución. La Agencia tomó una acción disciplinaria proporcional a la falta cometida. La Unión por su parte alega que por ser la primera ofensa no debe imponérsele al Querellante un castigo tan severo. La Comisión determinó el servicio público le exige a sus trabajadores una conducta correcta, cortés y respetuosa en sus relaciones con los ciudadanos. El Querellante se alejó significativamente de sus deberes y obligaciones al perder el control de sus actos. Agredió física y verbalmente a un paciente en proceso de rehabilitación por el uso y abuso de drogas ilegales. Estas acciones no pueden ser admitidas en aquellas agencias públicas creadas específicamente para atender pacientes con problemas en su conducta. Las acciones del Querellante contra el paciente resultan ser incorrectas y lesivas al buen nombre de la Agencia y el Gobierno de Puerto Rico. El daño verbal y físico ocasionado resultan ser irreparables ante la clientela que se atiende y los empleados del Centro. La Agencia y sus empleados tienen el deber de rehabilitar a sus pacientes, no de humillar la dignidad de estos. La Agencia tomó una acción disciplinaria proporcional a la falta cometida. La Comisión confirmó la medida disciplinaria impuesta por la Agencia. Se desestima la Querrela.

12-Departamento de Educación y Unión de Personal Administrativo, Secretarial y de Oficina (PASO)

Caso Núm. AQ-04-081 L-05-012

Sobre: Reconocimiento por Años de Servicio

Fecha: 26 de enero de 2005

Árbitro: Grace M. Díaz Pastrana

La Querellante lleva treinta y cinco (35) años de servicio en el Departamento de Educación. Radicó una Querrela solicitando se le conceda un paso, según lo especifica el Convenio Colectivo. La posición de la Unión, en síntesis, es que la forma en que la Agencia está interpretando el Artículo 22 del Convenio Colectivo sobre reconocimiento por años de servicios, discrimina y desprotege a los empleados que sobrepasan los treinta (30) años de servicios, al negarle el reconocimiento por dichos años de servicios. Con relación a la intención del Artículo en controversia sostiene, que la intención de la unión fue la de rescatar el derecho que concedía la Ley 89 de Retribución Uniforme, de un aumento equivalente a un paso de escala salarial por cada cinco (5) años de servicio trabajados. Concluyendo que en el caso de autos lo que existe es un conflicto de interpretación. Donde alegan que la intención que le da la Agencia a dicha cláusula no es una lógica ni razonable. Si no que más bien es una contraria al orden público y la Constitución, puesto que discrimina contra las personas que cumplan más de treinta (30) años en la Agencia, lo que violentaría el principio constitucional de igual protección de las leyes e igual paga por igual trabajo. La Posición de la Agencia es que el Convenio Colectivo dispone que el reconocimiento de los empleados consistirá de un paso en la escala salarial, el cual no será aplicable en cualquier momento, sino al transcurrir los términos expresamente pactados, los cuales fueron específicos al expresar que los mismos se concentrarían al empleado cumplir cinco (5), diez (10), quince (15) veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30) años de servicio en el Departamento. Sostienen que la conjunción “y” utilizada en la redacción del Artículo, constituye un límite. Concluyendo que si las partes hubieran tenido la intención de extender este servicio en el Departamento o de haber querido hacerlo extensivo sin limitación de tiempo así lo hubieran

plasmado en su redacción. Por lo que la reclamación incoada por la Querellante, al cumplir treinta y cinco (35) años, no es meritoria ya que en el momento de su reclamación había transcurrido más tiempo de servicio del límite establecido por las partes en el Convenio Colectivo. La Comisión señala que en la interpretación de cláusulas de un convenio colectivo los árbitros han determinado que los términos deben leerse en conjunto para determinar la verdadera intención de las partes, *FSE v JRT*, 111 D.P.R. 520 (1981); *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works*, pág. 479-493. Las partes de los convenios colectivos no deben interpretarse aislados ni interpretarse frase a frase. La intención de las partes debe determinarse en la totalidad del contrato, *Elkouri & Elkouri, Supra*. De una lectura integrada del Artículo en controversia se puede deducir que el reconocimiento por años de servicios que establece el Convenio Colectivo es aplicable únicamente a los empleados cumplir desde cinco (5) años hasta los treinta (30) de servicios en el Departamento de Educación. La Comisión determinó que no procede conforme a derecho la concesión de un paso en la escala salarial a favor de la Querellante. Se desestima la Querella.

13- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

Caso Núm. AQ-04-186 L-05-013

Sobre: Amonestación

Fecha: 25 de enero de 2005

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

Alrededor de marzo de 2004 la Agencia inició un estudio para implementar un nuevo Plan de Clasificación y Retribución. Se le solicitó a todos los empleados que contestaran un Cuestionario de Descripción de Puesto, estos cuestionarios debían ser revisados por los supervisores de cada área o división. Los supervisores debían entregar dichos cuestionarios revisados a la Oficina de Recursos Humanos. Se le proveyó al Querellante dicho cuestionario y éste lo entregó a su supervisor, un día después de la fecha en que éste se lo había solicitado. Posteriormente el Querellante recibió una carta dirigida a él y suscrita por su supervisor inmediato donde éste le indicó que no había sometido ese cuestionario en la fecha que se le solicitó, y que éste (el Querellante) había actuado de una forma irrespetuosa. Esta carta fue catalogada por la Agencia como una reprimenda no una amonestación, de manera que ésta no iría al expediente de personal del empleado, si no al expediente que mantiene su supervisor y se guardará en caso de que vuelva a suceder un evento similar con el Querellante. El Querellante no estuvo de acuerdo con esta carta de reprimenda, por lo que activo el procedimiento de quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo. La Unión alegó que la comunicación cursada al Querellante por parte de su supervisor no se justificaba y además la catalogó como una falta de respeto por parte del supervisor hacia el Querellante. Sostuvo la Unión que el lenguaje utilizado por el supervisor resultó ofensivo al Querellante. La Agencia por su parte alegó que la comunicación fue justificada puesto que el Querellante no cumplió con la fecha límite que le concedió el supervisor del Querellante para someter el Cuestionario de Descripción de Puesto. Sostuvo la Agencia que la entrega a tiempo de estos cuestionarios de descripción de puestos, era de suma importancia para que pudieran ser revisados antes de ser remitidos a la oficina de Recursos Humanos. Ello para poder concluir con la preparación del nuevo plan de clasificación. La Comisión señala que la acción del Querellante de entregar el cuestionario de descripción de puesto a la fecha y hora que lo entregó según su supervisor fue contraria a lo instruido por éste y la Agencia. Entregar dicho cuestionario tarde implicaba necesariamente que su supervisor no

tendría suficiente tiempo para revisarlo y remitirlo a la Oficina de Recursos Humanos como le fue instruido. La Comisión determinó que la Agencia tiene la prerrogativa de disciplinar a sus empleados de forma justificada y no discriminatoria, en ausencia de prueba que afirmara satisfactoriamente lo contrario, es forzoso concluir que la acción correctiva tomada por la Agencia contra el Querellante fue una justificada y no discriminatoria. Se desestima la querrela.

14- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-104 L-04-014

Sobre: Derecho a presencia de Delegado

Fecha: 26 de enero de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante labora como Oficinista II para el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. En enero de 2004 la supervisora inmediata del Querellante le indicó que fuera la oficina de la Directora de la Oficina de Recursos Humanos. Allí se encontraban presentes el Querellante, la Directora de Recursos Humanos y la Jefa de Investigaciones y Recomendaciones Administrativas. Durante la reunión, al Querellante se le hicieron preguntas sobre su horario de trabajo y su localización en varias ocasiones, y sobre si tenía que salir de la oficina en gestiones oficiales. Durante el transcurso de la reunión el Querellante no solicitó la presencia de un delegado de la Unión. La Directora tampoco le indicó que tenía que tener un delegado presente, ni le indicó cual era el propósito de la reunión, para éste saber si tenía que llamar a un delegado. Al Querellante no se le impuso ni se le ha impuesto medida disciplinaria alguna a raíz de lo discutido en esa reunión. La Unión alegó que la Agencia violó lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Esto al no notificarle al Querellante de su derecho a tener presente al delegado de la Unión durante la reunión sostenida con la Directora de Recursos Humanos. Durante la reunión se le hicieron preguntas al Querellante sobre su horario de trabajo y el arreglo administrativo que éste tiene para entrar más temprano, entre otras cosas. Es la alegación de la Unión de que era claro que la reunión iba dirigida a obtener información del empleado que podía utilizarse para una medida disciplinaria en contra del Querellante. Por lo que la Unión alega que era deber del representante del Departamento, primero de notificarle el propósito de la reunión, de esta manera el empleado pudo haber tomado la decisión de notificar al delegado. Pero más importante, era el representante de la Agencia quien venía obligado de notificarle de su derecho a tener delegado presente y en este caso no se notificó. La Agencia por su parte alegó que, conforme a los hechos que presenta este caso, no son de aplicación las Reglas de *Weingarten*, porque la reunión realizada no era una de tipo investigativo y además el empleado nunca solicitó la presencia del delegado ni al comienzo, ni durante el transcurso ni al final de la reunión. La Agencia alega que conforme a lo establecido por las Reglas *Weingarten*, el empleado tiene que solicitar la presencia del delegado de la unión, y de no hacerlo, renuncia a ese derecho. Por otro lado, la solicitud de querrela indica que el empleado había solicitado la presencia del delegado, cuando durante su testimonio el Querellante indicó que no había solicitado ni nunca solicitó la presencia del delegado. Tampoco en ningún momento se le impuso medida disciplinaria al Querellante a raíz de lo discutido en la reunión. La Comisión señala que conforme a lo resuelto en *NLRB v. Weingarten*, 420 U.S. 251 (1975), las llamadas Reglas *Weingarten* disponen en primer lugar que los empleados con derecho a pertenecer a una organización obrera, tienen derecho a rehusarse a participar, sin representación de la Unión, en una entrevista en la que razonablemente entiendan que pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra. Debido a que no se tomó ninguna

medida disciplinaria contra el querellante, ni este solicitó la presencia de un delegado, la Comisión determinó que dichas reglas, ni el Convenio fueron violentadas. Se desestima la querrela.

15- Departamento de Hacienda y UGT-Comité Timón de Agentes de Rentas Internas

Caso Núm. AQ-04-148 L-05-015

Sobre: Destitución

Fecha: 31 de enero de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante de Agente de Rentas Internas II, el mismo pertenece a la Unidad Apropriada. El Querellante no rindió dentro del término dispuesto por ley las planillas de contribuciones sobre ingresos correspondientes a los años 1994 a 1999. Por esta razón la Oficina de Ética Gubernamental multó al Querellante por no rendir dichas planillas dentro del término dispuesto por ley. El reglamento de Normas de Conducta y Medidas Correctivas del Departamento de Hacienda, establece como una infracción mayor: Dejar de cumplir las responsabilidades contributivas tales como rendir planillas de Contribuciones Sobre Ingresos. En marzo de 2004 el Secretario de Hacienda, suscribió una comunicación donde se le informa al Querellante la decisión del Secretario de destituirlo de empleo. La posición de la Agencia se fundamenta en que la destitución del Querellante estuvo justificada y que por tal razón en forma alguna la Agencia violó el Convenio Colectivo. Por su parte el querellante acepta los hechos que dieron lugar a la medida disciplinaria aunque reclama que esto sucedió en un momento en el cual el atravesaba por una condición de alcoholismo. La Comisión determinó que el reglamento de la Agencia es claro con relación a la acción disciplinaria impuesta al Querellante, por lo que se sostiene la misma. Se desestima la querrela.

16- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-503 L-05-016

Sobre: Amonestación Escrita

Fecha: 31 de enero de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

La Comisión señala que es norma en el arbitraje obrero-patronal que en casos de medidas disciplinarias impuestas, el peso de la prueba corresponde al patrono. En este caso correspondía al Departamento de Educación mostrar que la medida impuesta estuvo justificada. Sin embargo, para la vista de arbitraje no hubo comparecencia de la Agencia ni de su representante legal. Tampoco surge del expediente alguna moción solicitando el reseñamiento de la misma, o la razón de su incomparecencia. La Agencia fue debidamente apercibida en la notificación el señalamiento de la vista y de las consecuencias de su incomparecencia a la vista de arbitraje sin haber solicitado y conseguido aplazamiento o suspensión de vista. La Agencia renuncia a la oportunidad de presentar durante la vista la justificación de la medida disciplinaria impuesta. Nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que la implantación de un procedimiento de arbitraje en un Convenio Colectivo que ha sido pactado previamente no depende de los deseos de una de las partes a comparecer al mismo. *Junta de Relaciones del Trabajo vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62. La Comisión determinó que la medida disciplinaria no se justifica ante la

ausencia de prueba por la incomparecencia a la vista de Arbitraje por parte de la Agencia. Se ordena a la Agencia la eliminación de la amonestación escrita del expediente del Querellante.

17-Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-034 AQ-04-035 L-05-017

Sobre: Miembros de la Unidad Apropiaada

Fecha: 3 de febrero de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

La Querellantes ocupan el puesto de Contador II, en el Departamento de la Familia. Al 1ro de julio de 2003, las referidas empleadas no recibieron el aumento salarial de \$150.00 dispuesto en el Convenio Colectivo, tampoco recibieron los aumentos en el plan médico. La clase de Contador II es parte de las clases incluidas en la Unidad Apropiaada (A), según la Certificación de Representante Exclusivo Núm. 026 emitida por la Comisión el 13 de noviembre de 2001. La Agencia, luego de un proceso de evaluación de las funciones de los puestos que ocupan las Querellantes, entre otros, determinaron unilateralmente, excluirlos de la unidad apropiada por que contenían tareas de supervisión dentro de sus funciones esenciales. La Unión arguyó que toda vez que las Querellantes ocupan puestos de Contador II y que esta clase está incluida como parte de la Unidad Apropiaada (A) en la Certificación de Representante Exclusivo Núm. 026 emitida por la Comisión, éstas tiene derecho al aumento salarial otorgado a los empleados de la Unidad Apropiaada (A), según negociado en el Convenio Colectivo. Además expresó que la decisión de la inclusión o exclusión de puestos recae por disposición de ley en la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Sector Público. Que el proceso que debió llevar la Agencia antes de no conceder los aumentos a las Querellantes, en violación al Convenio Colectivo, fue el de clarificación de unidad apropiada; proceso que según el Reglamento de la Comisión no se resolverá en el foro de arbitraje. La Agencia argumentó que se debe interpretar tanto Convenio Colectivo, como la Certificación emitida por la Comisión, para así poder determinar si las Querellantes por las funciones que realizan están excluidas de la Unión. Según la Agencia las Querellantes supervisan el área técnica y administrativa de la Unidad Fiscal, por lo que no les corresponde el aumento de sueldo de 150.00 dólares mensuales efectivo al 1 de julio de 2003, ni los beneficios de aumento de aportación al Plan Médico de veinte dólares desde esa misma fecha. La Comisión determinó que la actuación de la Agencia fue errónea así como su interés en que la Árbitro tome en consideración las funciones de supervisión que alegadamente ejercen las Querellantes, para así determinar si sus puestos deben estar incluidos o excluidos de la Unidad Apropiaada. La Comisión, siguiendo su deber exclusivo de determinar qué clases y puestos estarían incluidos en la unidad apropiada, determinó que la clase de Contador II estaría incluida en la Unidad Apropiaada. Por lo tanto, no le correspondía a la Agencia determinar quienes serían parte de la misma, esa facultad se le otorgó por ley a la Comisión y así lo hizo al emitir la Certificación de Representante Exclusivo. Igualmente, lo recogieron las Partes en el Convenio Colectivo, al expresar que la composición de la Unidad Apropiaada sería la determinada por la Comisión. El Departamento no podía unilateralmente excluir de la Unidad Apropiaada a las Querellantes. Debido a que posteriormente los puestos de las Querellantes fueron excluidos, al solicitar la Agencia una clarificación de unidad apropiada, la Agencia deberá pagar los aumentos que dejaron de recibir las Querellantes, por el período de tiempo que les correspondían.

18-Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-542 L-05-018

Sobre: Retención de cheques

Fecha: 4 de febrero de 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante trabaja para el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, como Biólogo III. En agosto de 2000, el Querellante fue notificado por el Secretario de la Agencia, que sería trasladado administrativamente de la División de Recursos Marinos a la División de Educación Marina. Inconforme con el traslado, el Querellante radicó querrela mediante el procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo, impugnando la validez del mismo. En marzo de 2001, el Querellante fue notificado por el Secretario de la Agencia, sobre la revocación de su traslado, y que a la fecha de esa comunicación debería reportarse a la División de Recursos Marinos en su puesto regular y a las funciones que realizaba al momento del traslado administrativo. En o alrededor del 15 de diciembre de 2001, al Querellante se le retuvo su cheque de nómina. El 27 de diciembre de 2001, el Querellante recibió una carta de su Plan Médico donde le indicaban que la cubierta del plan médico terminaría el 31 de diciembre debido a que Hacienda envió un listado donde se indicaba que el Querellante no era empleado activo. A partir del 15 de diciembre de 2001 hasta marzo de 2002, al Querellante le fue retenido su cheque de pago de salarios todos esos meses. Es un hecho no controvertido que el Supervisor de la División de Recursos Marinos, no le firmaba las hojas de asistencia al Querellante y quien se las firmó fue el empleado dejado como interino. También es un hecho no controvertido que el Querellante era parte de un grupo de empleados que demandó a la Agencia, donde se impugnó el sistema de toma de asistencia por sistema electrónico de huella dactilar que se había instalado en la Agencia. En marzo de 2002 el Querellante fue trasladado administrativamente al Negociado de Costas, Reservas y Refugios. A partir de marzo de 2002 no se le ha vuelto a retener el cheque de salarios al Querellante. El Querellante radicó una solicitud de arbitraje de quejas y agravios en octubre de 2003. La Unión alegó que desde ese momento en que el Querellante fue reincorporado a su área de trabajo, el supervisor del Querellante, se negó a firmar las hojas de asistencia y no le asignó funciones. Esto por un alegado desconocimiento del traslado de parte del supervisor y por un patrón de hostigamiento, persecución y discrimen por razón de origen nacional. No obstante, la Unión alegó que siendo la Autoridad Nominadora quien firmó la carta de revocación del traslado del Querellante, era a éste o al representante de la Autoridad Nominadora en asuntos de personal a quien le correspondía notificar a los supervisores de la revocación del traslado. La negativa del supervisor de firmar las hojas de asistencia provocó que al Querellante se le retuvieran los cheques de nómina en incontables ocasiones y que no se le acreditaran los balances de licencias durante el término de tiempo que estuvo bajo su supervisión. La Agencia por su parte alegó que no se violó disposición alguna del convenio colectivo. La Agencia alegó por medio del testimonio del supervisor de la División de Recursos Marinos, que el Querellante nunca se reportó ante éste para indicar que su traslado administrativo de la división había sido revocado. El Director de la División de Recursos Marinos indicó que él observaba al Querellante en el área porque éste tiene su oficina de hace años en el mismo sitio, pero, nunca supo que éste se había reinstalado a su puesto anterior en su División. Este indicó que las hojas de asistencia que el Querellante llenaba ya no se usan porque el sistema utilizado es otro, por efecto de la demanda presentada por el grupo de empleados. Debido a ello, este ni las miraba, y no entiende porque las hojas fueron firmadas por el empleado

que funge como interino cuando éste se va de vacaciones. La Agencia afirmó que las actuaciones de personal efectuadas han sido correctas y conforme a las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales aplicables. La Agencia alegó que no está obligado a reconocer como tiempo trabajado el tiempo que alega el Querellante que trabajó porque éste no se reportó a trabajar ni solicitó reubicación en el área que éste alega trabajó. Por último, la Agencia alega que procede la desestimación de la querrela por la naturaleza temeraria de la misma, así como la imposición de costas y honorarios de abogado. La Comisión determinó que la Agencia es la responsable mantener y administrar los recursos humanos, el supervisor de Querellante certificó que vio al mismo en la oficina constantemente. Determinó, además, que la Agencia no refutó de manera clara y convincente o de forma razonable que el Querellante realizó las horas trabajadas que certifican las hojas de asistencia que este firmó. Procede por tanto, que en este caso, se certifiquen las horas trabajadas que evidencian las hojas de asistencia firmadas por el Querellante y se reconozca y se le haga un ajuste a los balances de licencias que tenga el Querellante y sean puestos al día, así como el pago de salarios y haberes dejados de percibir, si los hubo.

19-Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (ADT) y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-150 L-05-019

Sobre: Acción Disciplinaria

Fecha: 14 de febrero de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante se desempeña como Analista de Recursos Humanos II. En abril de 2003 se le informó a la Querellante mediante comunicación escrita de la intención de destitución del puesto de Analista de Recursos Humanos, que ésta ocupa, por haber incurrido en alegada conducta contraria a las disposiciones reglamentarias y legales de la Agencia, y de su derecho a solicitar una vista administrativa informal. La conducta que se le imputa a la Querellante, hechos que no están en controversia, consistió en alterar su horario de trabajo para ésta prestar servicios como profesora-conferenciantel, durante el horario comprendido para su hora de tomar almuerzo. Antes de aceptar ofrecer los cursos, la Querellante consultó con su supervisora quien le indicó que se comunicara con la Oficina de Ética Gubernamental, para ver si era factible, a lo cual ésta entendía que no lo habría debido a que con otros empleados se habían hecho arreglos administrativos. Así hizo la Querellante y en Ética Gubernamental se le informó que ella era dueña de su hora de almuerzo, y que siempre y cuando no se viera afectado el servicio y obtuviera el permiso de su Autoridad Nominadora no habría problema en aceptar el trabajo, y que se acordara de no utilizar los recursos de la Agencia. La Querellante le informó a su supervisora inmediata, quien le autorizó hacer la alteración de horario y así ésta poder ofrecer los cursos. La Agencia le imputó a la Querellante haber alterado la jornada de trabajo establecida para los empleados de la Administración del Derecho al Trabajo, de un total de siete horas y media (7.5) a ocho horas (8) sin la autorización de la Autoridad Nominadora, para presentar servicios como profesora-conferenciante, durante horas laborables. Es la alegación de la Agencia que la Querellante nunca tramitó la autorización requerida para poder alterar su horario de trabajo para poder impartir los cursos. La Unión por su parte, alegó que la Querellante realizó todos los pasos requeridos a ésta como empleada para conseguir el permiso necesario para ejercer como profesora-conferenciante, conforme a las disposiciones reglamentarias y legales vigentes. Dicho permiso se lo concedió su supervisora inmediata, luego de la Querellante haber

auscultado con la Oficina de Ética Gubernamental, y ésta aceptó impartir los cursos por entender que tenía el permiso para ello. De por sí ya el horario de la Querellante había sido alterado para que esta entrara al trabajo a las 7:30 a.m. para poder encargarse ésta de la asistencia de los empleados. Y que en todo caso, no se le puede imputar a la Querellante la responsabilidad por algo que su supervisora no hizo, que fue tramitar con la oficina central la autorización para ejercer el otro trabajo. La medida disciplinaria impuesta no se justifica a base de la evidencia presentada, a una empleada que nunca había sido sancionada o disciplinada por la Agencia, por lo que no se siguió con la Querellante la filosofía de disciplina progresiva. Señala la Comisión que uno de los principios básicos que promueve la filosofía de la disciplina progresiva es que el empleado conozca o deba conocer que su conducta es la causa de esa acción disciplinaria. El empleado, pues, tiene derecho a conocer qué se espera de él y que consecuencias podrían conllevar sus acciones de no cumplir con dichas expectativas. No todas las acciones de un patrono sobre el comportamiento de un empleado son parte del sistema de disciplina progresiva. Algunas acciones del patrono como lo son la consejería y la orientación, las cuales consecuentemente no han sido consideradas como disciplina, sólo tienen el efecto de alertar al empleado sobre las expectativas que tiene el patrono, en este caso la Agencia, pero no constituyen una acción adversa. Una vez obtenido el permiso de su supervisora, era a ésta, como jefa inmediata de la Querellante a quien le correspondía entonces tramitar la autorización administrativa con la oficina central de la Agencia. Por lo que no se puede responsabilizar a la Querellante por actuaciones que no fueron suyas, máxime cuando se le había informado que el permiso se podría tramitar porque existían otros casos donde se había realizados otros acomodados administrativos. La Comisión determinó que la medida disciplinaria no se justifica.

20- Departamento de Hacienda y UAW-Unión de Trabajadores de Hacienda

Caso Núm. AQ-03-613 L-05-020

Sobre: Destitución

Fecha: 14 de febrero de 2005

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

El Querellante trabajó en el Departamento de Hacienda, se desempeñó como Especialista en Contribuciones II, en un puesto de carrera. En octubre de 2001, el Secretario del Departamento de Hacienda, le cursó un comunicado al Querellante, en el cual lo separaba de empleo y sueldo y le informaba sobre la formulación de cargos. Los cargos de los que se acusó al Querellante fueron por el delito de conspiración para extorsionar a un contribuyente, además se le acusó del delito de extorsión. El caso criminal por extorsión en el comercio interestatal en su contra, está pendiente de resolución en la Corte de Distrito Federal de los Estados Unidos para Puerto Rico. Se le acusó, además, de utilizar los deberes y facultades de su puesto como Especialista en Contribuciones II del Negociado de Auditoría Fiscal, para obtener privilegios y beneficios económicos. La Unión argumentó que para la fecha en la cual la autoridad nominadora emitió el comunicado sobre la formulación de cargos contra el Querellante, y para la fecha de la celebración de la vista administrativa informal, el Querellante no había suscrito la Alegación De Culpabilidad, "Plea Agreement". Alegó que el anterior acuerdo no formó parte del procedimiento investigativo de la Agencia, razón por la cual no puede ser utilizado como prueba de la Agencia para sostener su acción disciplinaria contra el Querellante. Alega el Querellante que no tuvo la oportunidad de defenderse durante los procedimientos administrativos de su propia Alegación De Culpabilidad. La Agencia alega que siguió todos los requisitos del debido

proceso de ley, además, el Querellante estuvo representado en todo momento por su abogado. La Comisión señala que en la presente controversia la Agencia destituyó de empleo y sueldo al Querellante luego de notificarle sobre la formulación de cargos y ofrecerle una vista administrativa informal. El Querellante tuvo la oportunidad de estar representado por abogado, presentar su prueba y ser escuchado. Reconocidos tratadistas en el campo del arbitraje obrero-patronal han reconocido que las alegaciones de culpabilidad, “plea of guilty”, en procedimientos criminales generalmente pueden ser aceptados en los procedimientos de arbitraje como indicadores de culpabilidad. La Comisión determinó que el acto de extorsión admitido por el Querellante en su Alegato de Culpabilidad demuestra una conducta incorrecta y lesiva al buen nombre de la Agencia y del Gobierno de Puerto Rico. Debido a la gravedad del acto admitido por el Querellante resulta propio separarlo del servicio público. Se desestima la querella.

31-Departamento de Educación – Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (SPT)

Caso núm. AQ-04-446 L-05-031

Sobre: Reconocimiento de la Unión

Fecha: 23 de febrero de 2005

Arbitro: Santos Colón Quiñones

Durante una actividad celebrada en la hora de almuerzo, la Directora del área, repartió artículos a los empleados con el logo de la Asociación de Maestros. El Departamento de Educación presentó el alegato de la Agencia. En el mismo nos expone que el Tribunal Supremo de PR ha expresado que el prohibir que otras organizaciones se comuniquen con los empleados unionados sobre términos y condiciones de empleo violenta el Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado. Sustenta su posición con el caso *Asociación de Maestros vs. Secretario de Educación*; 2002 TSPR 50 (2002) señalando que la libertad de expresión es parte esencial de nuestra sociedad. Señala de igual modo que el principio de representación exclusiva solo garantiza a la organización certificada que no existirán negociaciones con otra organización que no sea certificada por la Comisión. Expone de igual modo que la Directora le hizo entrega a los empleados artículos con el logo de la Asociación de Maestros, sin mantener comunicación sobre los términos y condiciones de empleo. Finaliza señalando que el Convenio Colectivo es un contrato suscrito entre las partes, y que sus disposiciones no pueden ir en contra de la Ley, moral o el orden público y solicita la desestimación de la querella. El alegato de la unión expone que la conducta de la Directora nada tiene que ver con la libertad de expresión atribuible a otras organizaciones obreras, sino una conducta impropia del Departamento de Educación. Añade que la máxima autoridad en los Servicios de Imprenta, repartió propaganda de la Asociación de Maestros. Esta conducta, viola el Artículo 2, Sección 1 del Convenio Colectivo, que señala el carácter de exclusividad que posee el Sindicato; todo esto al no reconocer la integridad de la Unidad Apropriada; tomando acciones dirigidas a socavar la unidad de manera directa e indirecta. Indica que esta actuación no se trata de la libertad de expresión, sino de una actuación oficial del Departamento menoscabando la unidad apropiada. Le corresponde resolver a la Comisión en esta ocasión si el otorgar unos artículos identificados con el logo de otra organización obrera, que no es la organización certificada como el representante exclusivo por la Comisión durante el periodo de toma de alimentos, constituye una violación al Convenio Colectivo suscrito entre las partes. El principio de representación exclusiva solo le garantiza a la organización sindical incumbente que ninguna organización distinta a ésta podrá negociar con el patrono los términos y condiciones de empleo de los trabajadores que compongan cierta unidad apropiada. La entrega

de estos materiales no constituye una negociación de términos y condiciones de empleo. La jurisdicción sobre violaciones a la Ley 45 recae en primer lugar a la Comisión en pleno y no a un Árbitro. La libertad de expresión es un derecho constitucional. La controversia no es arbitrable sustantivamente, ya que los actos cometidos por la Directora no constituyen una violación al Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

32- Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores

Caso núm. AQ-03-381 L-05-032

Sobre: Otorgación de Uniformes

Fecha: 25 de febrero de 2005

Árbitro: Ihomara Quiñones Reyes

El Querellante solicita la agencia proporcione a los empleados uniformes para el área de trabajo, según lo negociado en el Convenio Colectivo. La Agencia indica que no hay jurisdicción para resolver la controversia, pues el reclamo del Querellante va dirigido a los uniformes de vuelo y los mismos no son parte del Convenio Colectivo. Según la Agencia el Convenio Colectivo es claro con relación a cual será el uniforme que proveerá la Agencia; Añadiendo que en la controversia planteada se reclaman los uniformes que describe el Convenio Colectivo, pero el derecho invocado no le corresponde, por no ser el uniforme con el que trabajan día a día los empleados de la Base de Aeromed. La Comisión debe determinar si la Agencia cumplió o no con el Convenio Colectivo vigente, en relación con los miembros de la Unidad Apropriada en la Base de Aeromed, al no proveer cinco uniformes completos anualmente. Dicha controversia se desprende del Convenio Colectivo por lo que el foro tiene jurisdicción para resolver la querrela. El Querellante trabaja en la Base de Aeromed y ocupa el puesto de Técnico de Emergencias Médicas II. Aeromed es una compañía privada que ofrece el servicio de transporte aéreo-médico a toda la isla (ambulancia aérea). El transporte utilizado por Aeromed son los helicópteros pero el personal de emergencias médicas que va en dicho transporte son los Técnicos de Emergencias Médicas del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico. Los empleados de la Base de Aeromed utilizan unos trajes de vuelo del material “nomex 3-A” que es una tela retardadora de fuego. Se requiere el uso de dicho traje para poder volar en el helicóptero. Tanto Aeromed como la Agencia han entregado uniformes a los empleados en años anteriores. La Comisión ya había emitido un laudo en el que resolvió que la Agencia deberá entregar los uniformes correspondientes a los años 2002 y 2003 a todos los empleados unionados. La Agencia presentó un recurso de revisión del Laudo. El Tribunal Superior emitió Sentencia declarando “sin lugar” la solicitud de revisión presentada por la Agencia y en consecuencia expresó que se mantenía en todo vigor y efecto el laudo. No surge del expediente que se haya solicitado la revisión de la Sentencia del Tribunal Superior en el Tribunal de Circuito de Apelaciones. La presunción de cosa juzgada se rige por los postulados del Derecho Civil. Para reconocer fuerza de cosa juzgada a una sentencia [un laudo] o decisión administrativa es necesario que concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron. Aunque los Laudos no sientan precedente ni obliga a otro árbitro a decidir de la misma forma, el Laudo emitido por anteriormente por la Comisión fue entre las mismas Partes (Agencia y Unión); por la misma cosa (uniformes), aunque en este caso se limita a un grupo de empleados de la ubicación de Aeromed pero que son parte del universo de la Unidad Apropriada; por la misma causa (el incumplimiento de la Agencia en entregar cinco

uniformes completos según establece el Convenio Colectivo); y esencialmente los hechos del caso de autos se circunscriben al periodo sobre el que se determinó en el Laudo. Como podemos ver el Laudo se aplicó a todos los empleados de la Unidad Apropiaada. Aunque la parte perdidosa solicitó revisión del Laudo, el Tribunal Superior desestimo dicha solicitud y en consecuencia se mantuvo en toda su fuerza y efecto. La Comisión determinó que esta impedida de resolver esta segunda querella ya que se constituyeron todos los requisitos de cosa juzgada. Se desestima la querella.

33- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-468 L-05-033

SOBRE: SALUD Y SEGURIDAD

FECHA: 24 DE FEBRERO DE 2005

Árbitro: Beatrice Ríos

La Querellante labora como Consejera de escuela para el Departamento de Educación. Radicó el presente caso de arbitraje alegando que la Agencia violó el Convenio Colectivo al coordinar un vaciado de tanque de retención, en la escuela donde trabaja, en horas laborables. Por la Agencia no compareció nadie, aún cuando este caso había sido reseñado el día señalado para la vista original, y estando la Representante de la Agencia presente, y luego posteriormente notificado por medio de Resolución nuestra al efecto. Conforme a la facultad que posee la Comisión procedió a celebrar la vista y a emitir el laudo solo a base de la prueba presentada por la Unión, quien es la parte promovente del caso. La Unión sometió su posición en donde solicita ordenar a la Administración Escolar de dicha escuela respetar lo dispuesto en el Convenio y se le ordene cesar y desistir del vaciado del tanque en horas laborables y establezca proceso de coordinación del mismo. La Unión alegó que se violó el Convenio Colectivo cuando la administración escolar coordinó un vaciado del tanque de retención de la escuela en plenas horas laborables, mientras estaban los niños en el plantel escolar y no estando el Director Escolar presente. El vaciado del tanque creó una situación de olores objetables. Se ordenó desalojo pero el mismo se hizo después de comenzado el vaciado y los maestros no se podían ir hasta tanto todos los estudiantes fueran recogidos. La situación de olores objetables fue de tal envergadura que afectó la condición de sinusitis de la Querellante, quien tuvo que acudir al médico a recibir tratamiento. No se contó con la posición de la Agencia. La Comisión establece que el Convenio Colectivo es claro en cuanto a las medidas que hay que tomarse para salvaguardar la salud y la seguridad de los que están en la escuela. La Comisión determinó que la Agencia tiene que tomar medidas para que el vaciado del tanque de retención de la escuela se realice en un horario que no afecte el tiempo laborable.

34- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-03-421 L-05-034

Sobre: Ambiente Hostil

Fecha: 7 de marzo de 2005

Árbitro: Edgar Vázquez Cruz

La Querellante trabaja como Orientadora de escuela para el Departamento de Educación desde hace aproximadamente 20 años. Presenta una querella debido a una tensa situación laboral que alega produce su supervisor quien es el Director de la escuela. La posición de la Agencia es que

la controversia presentada es una académica debido a que la Querellante, ya no labora para la Escuela de Barranquitas donde se dieron los hechos, bajo la supervisión del Director de la misma. Al no laborar en dicho plantel la controversia se torna académica y el remedio solicitado no podrá ponerse en vigor, solicitando la desestimación de la Querella. La posición de la Unión es que la Agencia violentó las disposiciones del Convenio Colectivo vigente, al obstaculizar las funciones de la Querellante en la implementación del Programa de Orientación Escolar; al crear un ambiente de trabajo hostil contra ésta. El origen de la presente controversia surge de la relación obrero-patronal entre la Querellante y el Director Escolar. La Comisión debe determinar si la querella y el remedio solicitado resultan ser académicos debido a que la Querellante ya no trabaja en dicha escuela, bajo la dirección del Director Escolar. Durante las dos etapas previas al procedimiento de arbitraje la Querellante se encontraba trabajando en una Escuela de Barranquitas. Posteriormente se traslada voluntariamente a una segunda Escuela del mismo pueblo. El puesto que ocupa la Querellante de Maestra de Educación Especial en esta segunda escuela es uno transitorio, por un año. Aunque para la fecha de la solicitud de servicio de arbitraje la Querellante no se encontraba trabajando en la Escuela donde tiene la permanencia, expresó que interesa regresar a su puesto oficial, por tanto la controversia permanece viva. Luego de examinar los hechos, el derecho y la jurisprudencia aplicable la Comisión determinó que la querella no resulta ser académica. Durante los procedimientos de arbitraje la Unión probó que el Director Escolar, creó y fomentó un ambiente de trabajo hostil contra la Querellante y obstaculizó sus funciones como Orientadora Escolar. La Unión presentó múltiples testimonios que confirmaron convincentemente que el Director Escolar realizó acciones contrarias al Convenio Colectivo. La Unión también presentó prueba documental. El Director Escolar le cursó un comunicado a la Querellante en el cual le quita funciones inherentes a su puesto al expresar que había hecho gestiones para que una compañía orientara a los padres y estudiantes. De la prueba documental y testifical se puede concluir que la relación obrero-patronal entre el Director Escolar y Querellante se encontraba muy deteriorada. La prueba de la Unión mereció por la Comisión entera credibilidad. En resumen, la conducta del Director Escolar se alejó de las disposiciones del Convenio Colectivo. Por tanto se ordenó a este que cese y desista inmediatamente de sus actuaciones contrarias al Convenio Colectivo. Además, que se le permita a la Querellante ejercer sin presiones ajenas a la relación obrero-patronal, las funciones y tareas por las cuales fue nombrada como Orientadora Escolar en el Departamento de Educación.

35- Departamento de Transportación y Obras públicas – Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU)

Caso Núm. AQ-03-604 L-05-035

Sobre: Ley de Retribución Uniforme

Fecha: 11 de marzo de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante trabaja en el Departamento de Transportación y Obras Públicas, donde ocupa el puesto de Auxiliar de Servicios Generales. Alega en su querella que realiza funciones bajo una clasificación de mayor jerarquía que pertenece a la clase de Oficinista III desde octubre de 2001. Fue reclasificada a Oficinista III en agosto de 2004. Solicita un diferencial de sueldo por el período de tiempo que ha venido realizando funciones de un puesto de mayor jerarquía, según lo establece la Ley 89 del 12 de junio de 1979, mejor conocida como Ley de Retribución Uniforme. La Agencia alega que la Querellante no cumple con los requerimientos establecidos en la Ley de

Retribución Uniforme para recibir el diferencial, además que la querella es académica, ya que lo que solicitó la querellante fue una reclasificación y no un diferencial de sueldo. En septiembre de 2003, el Jefe Interino División Administrativa de la Agencia, suscribió y certificó por escrito, que la Querellante, trabaja con todos los deberes y funciones inherentes al puesto de Oficinista III interina, desde el 5 de octubre de 2001. Indica que los deberes que realiza la empleada son de mayor jerarquía al puesto de Auxiliar de Servicios Generales. La Ley núm. 89, *supra*, establece en qué instancias un empleado de una Agencia se le pagará un diferencial de sueldo. Esta Ley ha sido enmendada a los fines de eliminar el elemento discrecional que gozaba la Agencia para otorgar el diferencial en los casos en que un empleado realice funciones de un puesto de mayor jerarquía al que ocupa en exceso de tres meses, de manera interina, entre otras cosas. En síntesis esta enmienda persigue eliminar el enriquecimiento injusto por parte de las Agencias. La Comisión debe determinar si la Querellante cumple con todos los requisitos que establece la Ley para ser merecedora de un Diferencial de sueldo. Específicamente indica la Ley Núm. 89, *supra*, que será mandatario el pago de un diferencial de sueldo, cuando un empleado haya estado realizando todas las funciones normales de un puesto de clasificación superior al que ocupa en propiedad por un periodo que exceda de tres (3) meses de manera interina; siempre y cuando existan las siguientes condiciones: el puesto que en propiedad ocupa el empleado(a) pertenezca al mismo servicio de carrera o confianza, que el puesto cuyas funciones jerárquicamente superiores, se propone realizar. En el caso de empleados de carrera, estos deberán reunir los requisitos mínimos establecidos y mediar una designación oficial. Ante la Comisión quedó demostrado con el testimonio de la Querellante y las certificaciones emitidas por los supervisores de la Querellante, que esta realizó las funciones de dicho puesto superior en jerarquía al Auxiliar en Servicios Generales desde el 2001. La Comisión determinó que la Querellante reúne los requisitos del puesto de Oficinista III, al que fue reclasifica. Se desprendió además que la designación de las funciones de carácter superior fue hecha verbalmente por parte del Director Regional, por lo tanto constituye una de carácter oficial. Sobre tales declaraciones, la representación legal de la Agencia no objetó. La Comisión determinó que la Querellante es merecedora del diferencial, desde la fecha en que comenzó a ejercer las funciones de Oficinista III hasta la fecha en que fue reclasificada. La cuantía será igual al aumento de sueldo que hubiera recibido la Querellante de haber sido ascendida al puesto de Oficinista III cuando se le asignaron las funciones.

36- Departamento de la Familia y María L. Roubert González

Caso Núm. AQ-04-279 L-05-036

Sobre: Arbitrabilidad Procesal

Fecha: 11 de marzo de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramirez

La Querellante radicó por derecho propio el presente caso de arbitraje. La Agencia alegó que esta querella no es arbitrable procesalmente. Para ello se fundamenta en las disposiciones del Convenio Colectivo que dispone los pasos a seguir para la tramitación de las quejas y los días que tiene el empleado para así hacerlo. La Agencia indicó que la Querellante no cumplió con estas disposiciones al radicar fuera del término dispuesto en el Convenio Colectivo la Solicitud de Arbitraje ante la Comisión. Por lo tanto, la querella debe ser desestimada. Señala la Comisión que de contener el convenio colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas

estrictamente. Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querella. Según se desprende del memorando presentado por la Agencia, lo que motivó la querella presentada fue el Plan de Clasificación y Retribución en la Agencia. Debido a ello, muchos empleados fueron reclasificados en diferentes puestos por las funciones que realizaban. Conforme a lo antes descrito, la Querellante fue reclasificada y adquirió status regular ocupando el puesto de Especialista en Pensiones Alimentarias II. Toda vez que su sueldo coincidía con el mínimo establecido en la escala retributiva 11, el mismo permaneció igual, por lo que la empleada no tuvo ajuste de sueldo alguno. Inconforme con la retribución a la que fue clasificada, la Querellante instó los trámites del procedimiento de quejas y agravios. De acuerdo a los términos del Convenio Colectivo, la Querellante, al no estar conforme con la determinación del Comité, tenía quince (15) días laborables, luego de que el Comité emitiera su decisión, para ésta elevar su queja, por sí o por medio de la Unión ante un Árbitro de esta Comisión. La Comisión determinó que la Querellante radicó por derecho propio la solicitud de arbitraje pasados los 15 días que establece el Convenio. Los términos dispuestos en un Convenio Colectivo son de cumplimiento estricto porque se busca la tramitación de los casos de forma rápida y diligente. Así lo dispone la jurisprudencia interpretativa. La querella no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querella.

37- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-376 L-05-037

Sobre: Comité de Organización Escolar

Fecha: 10 de marzo de 2005

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

La Querellante ocupa el puesto de maestra del Departamento de Educación. Para el año escolar 2004-2005, la Querellante formó parte del Comité de Organización Escolar (COE) para la escuela donde labora. La Agencia alegó que la querella del caso de autos no es arbitrable procesalmente, fundamentando dicha alegación en que la Querellante nunca entregó la querella en el PASO I a la Directora de la escuela como lo dispone el Convenio entre las partes. La Unión alegó que la Querellante siguió los pasos del procedimiento de quejas y agravios que dispone el Convenio y acudió a la oficina de la Directora entregarle el formulario del PASO I y que la Directora se negó a recibirla, por lo que procedió a dejar dicho formulario con la secretaria de la directora reunida. La Directora declaró por su parte que cuando la Querellante fue a su oficina ella se encontraba reunida y no podía atenderla, declaró que no sabía que la razón por la cual la Querellante quería reunirse con ella para entregarle la querella, que nunca la recibió así como tampoco tenía conocimiento de que la Querellante había radicado la querella de epígrafe. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de resolver la querella. Determinó la Comisión que la querella del caso de autos es arbitrable procesalmente. En reunión del COE, la Directora le presentó una serie de documentos a los miembros de dicho comité. La Querellante solicitó copia de los mismos. Alegó la Unión que la Directora de la escuela se negó a proveerle a la Querellante copia de ciertos documentos que ésta solicitó, violando así el convenio, dichos documentos según la Unión eran parte de información necesaria para el proceso de Organización Escolar. Sostuvo la Unión que la Querellante tenía derecho a obtener dichos documentos toda vez que ésta formaba parte del Comité de Organización Escolar (COE). La Agencia por su parte alegó que la Directora no se negó a proveer la información necesaria al COE pues ésta realizó

una reunión de sus miembros y les dio la documentación para que la examinaran. Sin embargo, la Directora entendió que no era pertinente proveerle copia a cada miembro del COE. El Convenio no dispone claramente si proveer los documentos a los que hace referencia significa que los mismos deberán ser entregados a cada miembro del COE o al Comité en pleno. Sin embargo, entiende la Comisión que basta con que el Comité en pleno tenga acceso a dicha información como equipo, no como individuo. La Comisión determinó que conforme a las disposiciones del Convenio y a los testimonios presentados en vista se desprende que los miembros del COE tuvieron acceso a la documentación necesaria para realizar su trabajo en la reunión pautada para esos efectos. Los documentos fueron pasados a los miembros del COE para que lo examinaran e hicieran preguntas y comentarios relacionados con los mismos, pero no se los entregaron para que los utilizaran fuera de la reunión. La Comisión resolvió que la Directora no estaba obligada a proveer copia individual de los documentos que fueron solicitados pues al proveerlos para el examen y discusión de los miembros cumplió con lo establecido en el Convenio. Se desestima la querrela.

38- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-256 L-05-038

Sobre: Actividades de Delegados de Taller

Fecha: 14 de marzo de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante trabaja en el Departamento de Educación como maestra de inglés y a su vez es la delegada de taller de la unión de la escuela en la cual trabaja. Alega que la Directora de la escuela no le permite utilizar tiempo en las reuniones de la facultad (punto informativo) para informar a sus compañeros sobre asuntos relacionados al Convenio; no le permite el uso del fax para enviar las querellas a las oficinas correspondientes de Quejas y Agravios y por último que la Directora se niega a recibir las querellas de Paso 1. Entre las alegaciones de la Unión están que el uso del fax está contemplado dentro del Convenio Colectivo. Por otro lado, el Convenio Colectivo dispone sobre el uso del punto informativo durante las reuniones de facultad que se realizan. La Unión sostiene que la Directora Escolar no le avisa a la delegada de taller sobre las reuniones y no le permite utilizar el punto informativo para orientar a la matrícula. La Agencia por su parte alegó que la Unión, a través de su delegado de taller o algún otro representante, no puede utilizar el fax de la escuela para asuntos relacionados a los servicios sindicales. La Agencia alegó que es deber de los directores escolares velar porque los fondos públicos se utilicen para fines destinados al proceso educativo de los estudiantes. Más aún cuando los fondos utilizados para la compra del fax aludido son fondos pertenecientes al programa federal Título I. El permitir que la Unión utilice el equipo de la escuela, específicamente el fax, a través de su delegado de taller, es una violación crasa a los postulados federales y estatales que señalan que lo pretendido por la Unión no es fin público. En laudos anteriores de la Comisión, ésta determinó que una lectura y análisis de estipulaciones suscritas entre las partes no recogen que se pudiera utilizar el fax de la escuela o los equipos de la escuela para que el delegado de taller tramitara las querellas de Paso I y II. Determinó además que el uso del fax para enviar los procedimientos de querellas a la Unión en ambos casos estaba prohibido por la reglamentación federal sobre adquisición de equipos de escuela por medio de fondos federales. En el caso ante nos, no se nos mostró prueba de que el fax en cuestión hubiese sido adquirido por medio de fondos federales de Título I. Entendemos que, en este caso en específico, la utilización del fax

de la escuela por parte de la delegada de taller para enviar los documentos de querellas a la Unión estaba supeditada a que la Agencia demostrara que el fax de la Escuela hubiese sido adquirido por fondos federales. Debido que lo anterior no fue probado por la Agencia, por tanto que en este caso en particular, dados los hechos que se nos presentan, el uso del fax por parte de la delegada esta permitido. En las reuniones de facultad se establecerá un punto informativo al Delegado de Taller, el cual podrá elegir el tema y recurso a utilizar siempre y cuando sea relacionado al Convenio Colectivo. En cuanto al uso del punto informativo, el mismo no está en controversia alguna. El Delegado de Taller de una Escuela tiene derecho a utilizarlo en las reuniones de facultad que se realicen y tiene la opción de escoger el tema y recurso a discutirse durante el mismo, la Directora Escolar tiene la obligación de anunciar con anticipación la celebración de la reunión. Un Delegado de Taller no puede solicitarle a su Director Escolar que abandone la reunión para hacer uso del punto informativo. El Director no puede negarse a recibir las querellas, según lo dispone el Convenio.

39- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-374 L-05-039

Sobre: Período Institucional

Fecha: 14 de marzo de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Las partes solicitaron presentar el caso por medio de memorando debido a que la controversia presentada es una de interpretación de derecho, renunciando a su derecho a tener una vista. La Unión alega que el periodo institucional no puede ser eliminado por ser una cláusula negociada en el Convenio Colectivo. Tampoco dicho periodo institucional puede ser destinado a tareas diferentes a las establecidas en el mismo. Por otro lado, la Directora Escolar no está facultada para poner en vigor un plan de contingencia, el cual no fue aprobado por el Consejo Escolar por tener el efecto de absorber el periodo institucional de los miembros de la Unidad Apropriada. No se contó con la posición de la Agencia por ésta no haber sometido su memorando de derecho en apoyo a sus contenciones. La Querellante, trabaja para el Departamento de Educación, como Maestra de Escuela Elemental. La Querellante es a su vez la delegada de taller de la Unión en esa escuela. A la luz de los hechos y planteamientos la Comisión determinará, los siguientes asuntos: a) si el periodo institucional dispuesto en el Convenio Colectivo es o no es un derecho adquirido bajo el Artículo X del convenio; b) si el periodo institucional puede ser eliminado de una organización escolar, o destinar dicho periodo a tareas diferentes a las establecidas en el mismo; y c) si se puede poner en efecto un plan de contingencia el cual no fue aprobado ni por el Consejo Escolar ni por la facultad de la escuela por tener el efecto de absorber el periodo institucional. El Convenio Colectivo por tanto entiende como derecho adquirido todo aquel derecho laboral que a la firma del Convenio Colectivo disfrutaban los miembros de la Unidad Apropriada. La controversia en este caso gira en torno a si el período institucional que disfrutaban los miembros de la unidad apropiada de la Escuela Elemental específicamente los maestros del cuarto al sexto grado, constituye o no un derecho adquirido. Según lo establecido el maestro preparará un calendario semanal de las actividades a realizar durante ese periodo y mantendrá evidencia de su labor, ese período no se utilizará para el desarrollo de trabajos administrativos. Del lenguaje del articulado y de las tareas que se especifican para realizar durante el mismo, determinó la Comisión que dicho período es para los maestros realizar una serie de tareas dirigidas a avanzar la estrategia educativa y tareas de índole administrativa de la escuela y en

apoyo de la comunidad escolar. Dichas tareas están directamente ligadas a la función del maestro. La Comisión determinó que el periodo institucional, al ser acordado y reconocido por el Convenio Colectivo, y el cual es parte de la organización escolar de la escuela, es un derecho adquirido. Por lo tanto, una vez reconocido en una organización escolar, el mismo debe ser respetado y no alterado, porque las partes al firmar el Convenio Colectivo pactaron que ese período se separaría para que los maestros lo utilizaran para realizar las tareas que se especifican en el articulado. El período institucional es un derecho adquirido y reconocido por el Convenio Colectivo. Por lo tanto, no se puede implantar un plan de contingencia en donde se afecta dicho período institucional, cuando el mismo Convenio Colectivo dispone para soluciones alternas.

40- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Casos Núm. AQ-04-396; AQ-04-506; AQ-04-530; AQ-04-531 L-05-040

Sobre: Comunicaciones de otras Organizaciones

Fecha: 14 de marzo de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

A manera de economía procesal, administrativamente fueron consolidados los casos antes indicados. El Querellante es maestro de escuela del Departamento de Educación. Los planteamientos por parte de la Agencia señalan que, aunque la Unión alega que el permitir que la Asociación de Maestros de PR tenga un tablón de edictos en la escuela violenta el Convenio Colectivo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha establecido que el impedir que la Asociación de Maestros y Educadores Puertorriqueños se comuniquen con los empleados sobre temas relacionados a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo violenta el Artículo II, Sección 4 de la Constitución y que el principio de representación exclusiva sólo le garantiza a la organización sindical incumbente que ninguna organización distinta a ésta podrá negociar con el patrono los términos y condiciones de empleo de los trabajadores que compongan cierta unidad apropiada. Esto no significa que otras organizaciones no puedan comunicarse con los empleados sobre asuntos que les interesen a estos últimos, aun cuando se trate de los términos y condiciones de empleo acordados en el Convenio Colectivo. La Unión presenta los siguientes argumentos: (1) el director permitió que organizaciones bona fide colocasen tablonas de edictos y propaganda en la oficina; (2) el director reasignó el lugar del tablón de edictos de la Federación, asignándole mismos espacios en el tablón; (3) el director permitió promoción de la Asociación en los apartados de los maestros; (4) y el director emitió un memorando autorizando colocar un tablón de edictos en la oficina. Según el alegato de la Unión en el Convenio las partes acordaron que en los centros de trabajo no se permitirán avisos, propaganda u otro material de otras organizaciones sindicales que no sean la certificada por la Comisión. La Comisión debe resolver en primer lugar si el Director Escolar violó el Convenio Colectivo a la luz de los hechos y prueba estipulada; y en segundo lugar si el Departamento de Educación esta obligado a permitir a organizaciones bona fide colocar avisos, propaganda y otro material en las escuelas, a la luz de la doctrina del Derecho a la Libertad de Expresión. Señala la Comisión que en nuestra Constitución se establecen derechos fundamentales, siendo el derecho a la libertad de expresión uno de los pilares de una sociedad democrática. En este sentido, el discutir sobre términos y condiciones de empleo es un interés público al cual el estado le debe dar la mayor protección. Aunque el Director permitió que otras organizaciones repartieran material informativo y utilizaran parte del tablón de edictos, en éste existe un espacio para la Federación de Maestros, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Determinando

que en este caso no se violentó el Convenio. Por último en la querrela en donde se alega que el Director permitió la colocación de otros tabloncillos de edicto por parte de otras organizaciones obreras, si se violentó el Convenio ya que existe una prohibición de negociar con cualquier otra organización que no sea el Representante Exclusivo. En resumen, el que la agencia permita a organizaciones bona fide colocar avisos, propaganda y otro material en las escuelas no está reñido con el principio de representante exclusivo y el derecho a obtener información. Sin embargo, el negociar la colocación de tabloncillos de edictos en las escuelas con otra organización laboral que no es el representante exclusivo viola el Convenio Colectivo. La Comisión ordena la remoción del tabloncillo de edictos de otras organizaciones.

41- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico/AFSCME

Caso Núm. AQ-04-291 L05-041

Sobre: Reclasificación

Fecha: 28 de marzo de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante trabaja como Especialista en Pensiones Alimentarias (EPA)III en el Departamento de ASUME desde el 1994. Solicita se reclasifique su puesto por evolución de funciones. Alega que realiza funciones de supervisión inherentes a un EPA IV cuando se ausenta su supervisora de la oficina o ésta toma vacaciones, quedando él a cargo. La Agencia alega que el Querellante no cualifica para ser reclasificado de puesto ya que nunca ha realizado las funciones de un Especialista en Pensiones Alimentarias IV ininterrumpidamente, que resulte en que el puesto haya evolucionado, tampoco ha realizado funciones de supervisión. La determinación de la Comisión fue basada en si conforme al Convenio Colectivo, el derecho aplicable y las funciones que realiza el Querellante procede la reclasificación del puesto a Especialista IV. El querellante a preguntas de la Abogada de la Agencia, aceptó que en las ocasiones en que realizó las funciones de supervisión, nunca ejerció funciones como lo son: recomendar clasificaciones de puestos, pasos por méritos, trasladar a empleados, sancionar a empleados etc. Que de la misma descripción de deberes del E.P.A. III no se desprende que el Querellante supervise a persona alguna y solo se queda a cargo de la oficina cuando la supervisora se ausenta por algún motivo. Del testimonio de un Supervisor de Recursos Humanos surge que realizar funciones de alegada supervisión de manera fraccionada u ocasional, como era el caso del Querellante, no constituye una evolución de puesto, ni que el puesto se pueda catalogar como de supervisión. La Comisión determinó que al comparar los ejemplos de trabajo de cada una de las especificaciones de clases, de los puestos de E.P.A. III y E.P.A. IV, encontró una gran diferencia. Un puesto bajo la clase de E.P.A III se desempeña en funciones que consisten en evaluar querrelas interestatales trabajadas a nivel Regional para determinar si cualifican para que el tribunal del estado recurrido adquiera jurisdicción sobre ellas. Sin embargo, las funciones inherentes a un puesto bajo la clase de E.P.A. IV son diametralmente diferentes, ya que se trata de dirigir y supervisar, las funciones relacionadas con la investigación, adjudicación de pensiones alimentarias y seguimiento de las solicitudes de servicio en casos de sustento de menores radicadas en el ámbito regional y local. Del testimonio del propio Querellante, se desprendió que las funciones de un E.P.A IV que ha ejercido, si alguna, han sido incidentales y condicionadas. Lo anterior en virtud de que las funciones que ejerce el Querellante, relacionadas al puesto superior, ocurren por intervalos limitados de tiempo, mientras la supervisora esté ausente. Siendo sus funciones unas de carácter administrativo y no de supervisión Conforme al Convenio Colectivo, la Ley de Personal y su

Reglamento, la Comisión determinó que no procede la reclasificación del puesto que ocupa el Querellante del nivel III al nivel IV de la clase. Se desestima la Querella.

42- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado (CUTE)

Caso Núm. AQ-04-008 L-05-042

Sobre: Arbitrabilidad Procesal

Fecha: 28 de marzo de 2005

Árbitro: Lic. Lizardo W. Mattei Román

La unión presenta la querella alegando que la Agencia violentó el Convenio Colectivo por subcontratar los servicios de un consultor para el Programa de Sistema de Informática. La Agencia alegó que ésta querella no es arbitrable procesalmente por haber sido presentada prematuramente y por ende el árbitro carece de jurisdicción sobre la misma. Según el planteamiento de la Agencia, al momento en que la Unión presentó la querella, los servicios que se alega violentan el convenio, no habían comenzado, ni el contrato había sido suscrito. Por lo tanto la presentación de la querella es prematura. Por su parte la Unión plantea que el Tribunal Supremo ha establecido que es suficiente el que la Agencia se proponga subcontratar para presentar la querella sin que ésta sea prematura. La Comisión argumenta en su determinación que el Tribunal Supremo ha sido enfático en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. De contener el convenio colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Tanto en el arbitraje en la esfera federal como en el arbitraje en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de querellas es fundamental. La Junta planteó oportunamente que la querella no era arbitrable. Además, planteó su argumento en su Proyecto de Sumisión y fue su primer argumento de derecho al comenzar la vista. Es un hecho incontrovertido que la querella se presentó alrededor de mes y medio antes de que el contrato que produce la alegada subcontratación hubiese sido otorgado. Del análisis realizado por la Comisión en cuanto a que el contrato no tenía que estar formalizado para que existiera una querella. La jurisprudencia anterior se diferencia del presente caso porque contrario a lo que ocurrió en el caso anterior, *en este caso*, no se notificó por escrito a la Unión la subcontratación de personal en virtud de una cláusula del convenio colectivo vigente. La Comisión llega a la conclusión que la Junta de Planificación tenía otras alternativas disponibles al momento en que se reunió para discutir la querella y que el otorgamiento del contrato en cuestión no era una opción definitiva. Se resuelve que la querella fue planteada prematuramente lo que priva de jurisdicción a la Comisión. Se desestima la querella.

43- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado (CUTE)

Caso Núm. AQ-03-660 L-05-043

Sobre: Concesión Días Libres

Fecha: 28 de marzo de 2005

Árbitro: Lic. Daisy M. Quintero

La Unión presentó la querrela en representación de todos los empleados que pertenecen a la Unidad Apropriada. Señaló que el 28 de noviembre de 2003 fue cargado a licencia por vacaciones o tiempo compensatorio, sin embargo éste día debió ser libre, con paga, según lo negociado por las partes. Como fundamento para solicitar que se le conceda el 28 de noviembre de 2003 libre con paga, afirma que, el día 23 de octubre de 2003 la Junta de Planificación concedió a los empleados miembros de la unidad apropiada, el día libre sin cargo a sus licencias de vacaciones, basado en las disposiciones negociadas en el Convenio Colectivo. En apoyo de su contención, sometió un memorando de la Junta de Planificación en el alegadamente se indica que el 24 de octubre de 2003, se concedería libre sin cargo a licencia alguna, por motivo del fallecimiento de Don Luis A. Ferré. La Agencia plantea que no está excluida de la Ley de Personal y cuando se analiza un Memorando Especial debemos interpretarlo a la luz de las disposiciones legales que aplican a los administradores individuales y éste día fue concedido libre con cargo a vacaciones. En el Memorial de la Junta del 1ro de junio de 2004, se alega que haber concedido el día 23 de octubre de 2003, libre y con paga, respondió a un error. Señala la Comisión que la Ley 45 de Sindicación de Empleados Públicos tuvo como parámetros, el mejoramiento económico y de las condiciones de trabajo de los empleados; ajustados a las realidades fiscales del gobierno; que los servicios gubernamentales se prestaran de forma ininterrumpida; y que se promoviera la productividad. El 3 de agosto de 2004, se aprobó la Ley Núm. 184, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dicha Ley deroga la Ley Núm. 5 reafirmando el mérito como el principio que regirá el Servicio Público; y reforma el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados. La Comisión afirma que la Ley Núm. 45 no declaró expresamente derogado el sistema estructurado al amparo de la Ley de Personal, tampoco lo derogó tácitamente en cuanto a los empleados públicos con derecho a sindicación. Los convenios no pueden contravenir las leyes, moral y el orden público ya sea en beneficio o detrimento del trabajador. Queda por tanto claro que cualquier disposición contractual en contravención a la ley, la moral y el orden público carece de eficacia. Lo que se estableció es la concesión del día con cargo a licencia de vacaciones acumuladas. Por otro lado, lo acordado por las Partes en el convenio colectivo, fue que los días que sean declarados como libres, serían disfrutados de igual manera por los empleados miembros de la unidad apropiada de la Junta de Planificación. Decir lo contrario, podría llevar a la interpretación errónea de que en adelante todos los días laborables concedidos libres serían sin cargo a la licencia por vacaciones o a tiempo compensatorio. Por último señala la Comisión que la Unión no pudo demostrar que la práctica de la Junta de Planificación era conceder días adicionales a los ya concedidos como feriados, con paga. Tampoco se evidenció que la Junta de Planificación haya accedido a conceder ese día libre con derecho al pago y sin cargo a licencias o tiempo compensatorio. Se desestima la querrela.

44- Departamento de Transportación y Obras Públicas – Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico / AFSCME (SPU)

Caso Núm. AQ-03-602 L-05-044

Sobre: Ley de Retribución Uniforme

Fecha: 4 de abril de 2005

Árbitro: Lic. Nilda Ayala Maldonado

La Querellante ocupa el puesto de Oficinista mecanógrafa III en el Departamento de Transportación y Obras Públicas desde febrero de 1999. Alega que realiza funciones de Subdelegada Compradora y Recaudadora Auxiliar, desde la fecha en que comenzó a trabajar. Solicita un diferencial por condiciones extraordinarias para que se le retribuya por dichas funciones. Solicita además que dicho diferencial sea pagado retroactivamente a la fecha que comenzó a realizar las funciones. La Agencia planteó que la Comisión carece de jurisdicción para resolver la querrela por no haberse negociado nada respecto a retribución, mientras que la Ley Núm. 89 y su reglamento, aunque tienen que ver con el diferencial que se solicita para la Querellante, no forman parte del convenio negociado entre las Partes; añade además que la Querellante no realizó la totalidad de las funciones que reclama, por lo que no tiene derecho a un diferencial de sueldo. La Unión planteó que el Árbitro sí tiene jurisdicción para aplicar la Ley de Retribución Uniforme, a la luz del convenio, dado que éste se refiere “a todas aquellas leyes, reglamentos, cartas normativas, pertinentes a la administración de personal”. La Unión argumentó que en este caso, la controversia se relaciona con una ley y un reglamento que son pertinentes a la administración de personal, por lo cual dichas disposiciones son aplicables y que éstas fueron incorporadas en el convenio por referencia. La Comisión determinó que éste caso es arbitrable ya que en la definición del procedimiento de quejas y agravios del convenio, se describe una querrela como una controversia relacionada con la interpretación y aplicación de cualquier cláusula del convenio “o de cualquier otra disposición de un derecho de los empleados contenido en las leyes del Estado Libre Asociado, leyes federales aplicables, reglamentos internos, cartas circulares, memorandos del patrono o documentos similares que afectan adversamente las condiciones del empleo”. Además, señala que la Ley de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, reformó el Sistema de Administración de los Recursos Humanos, armonizándolo con la negociación colectiva bajo la Ley Núm. 45. La Ley Núm. 89 de Retribución Uniforme, establece la obligatoriedad para que la Agencia otorgue un diferencial en sueldo en los casos de interinato que reúnen los requisitos allí establecidos. Este artículo también faculta a la Autoridad Nominadora para conceder un diferencial en sueldo por condiciones extraordinarias de trabajo, este último tipo de diferencial en sueldo es de naturaleza discrecional. La prueba documental y testifical sometida en el caso demostró que la Querellante ejerció las funciones de Subdelegado Comprador desde el 9 de febrero de 1999 hasta el 1 de abril de 2004, además de las funciones de su puesto regular. La contención de la Agencia no es el que la Querellante no haya realizado las funciones de Subdelegado Comprador cabalmente durante el período indicado, sino que ésta no merece un diferencial de sueldo porque no realizó todas las funciones normales de un puesto de clasificación superior. Sin embargo de la prueba surge que las funciones realizadas por la Querellante son similares a las que realiza actualmente el empleado que ocupa la plaza de Subdelegado Comprador, a quien la Agencia concedió un diferencial de sueldo. La Comisión determinó que de acuerdo a la prueba testifical y la legislación vigente a la Querellante se debe otorgar un diferencial en sueldo por condiciones extraordinarias de trabajo, retroactivo a la fecha en que comenzó a realizar dichas funciones.

45- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU)

Caso Núm. AQ-03-585 L-05-045

Sobre: Destitución

Fecha: 5 de abril de 2005

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Querellante ocupaba un puesto de Oficinista III en la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia, Programa de Distribución de Alimentos, del Departamento de la Familia. El 1ro. de mayo de 2003, tenía instrucciones de la Sub-Administradora, de comparecer al Almacén de Disposición de Documentos localizado en Cataño, con la encomienda de localizar unas facturas del año 1996. El 1 de mayo de 2003 a las 8:00 a.m. el Querellante llamó por teléfono al, Director del Programa de Alimentos y le indicó que iba de camino al almacén de Cataño, pero no se presentó al mismo, ni trabajó ese día. El 2 de mayo de 2003, acudió al Almacén de Disposición de Documentos y firmó el registro de visitantes como que estuvo allí el 1ro. de mayo de 2003. Posteriormente el Querellante aceptó que fue un error [de su parte] haber firmado el registro de visitantes el 1ro. de mayo de 2003 y haberse ausentado de su trabajo el 1ro. de mayo de 2003 y que se había comunicado por teléfono para informarlo. No recordó el nombre de la persona con quien habló. El Querellante fue destituido por éstas acciones. El registro de visitas es utilizado por la Agencia como documento de corroboración de la Asistencia de los empleados que no están físicamente en el área de trabajo y que están realizando tareas oficiales. Entre el 28 de mayo de 2002 al 24 de julio de 2003 el Querellante incurrió en 38 ausencias, 9 de las cuales fueron sin autorizar y 23 tardanzas. La Unión sostiene que la Agencia al disciplinar al Querellante se apartó de lo estipulado en el Convenio Colectivo y de la propia reglamentación de la Agencia con relación a las acciones correctivas. Además sostiene que la Agencia no demostró los cargos imputados y que la pena impuesta se aparta de la filosofía de disciplina progresiva suscrita en el Convenio. La Agencia sostiene que la medida disciplinaria se impuso tomando en consideración las ausencias y tardanzas incurridas entre el 28 de mayo de 2002 al 24 de julio de 2003, además del alegado incidente ocurrido el 1 de mayo de 2003, en el cual se le acusa al Querellante de falsificar el registro de asistencia. La Comisión determinó que, aún reconociendo que es la primera vez que se le disciplina al Querellante, no debe pasarse por alto que la falta cometida por él conlleva la más alta medida disciplinaria toda vez que la confianza en él depositada por la Agencia ha sido quebrantada. La prueba presentada no fue refutada por el Querellante. Por otro lado la medida en sí misma esta dentro de las facultades que posee la Agencia en su Manual de Normas y Procedimientos y dentro de la discreción que puede ejercer la Agencia según el propio Manual antes citado. Con relación al patrón de ausentismo, si bien la Agencia probó que existiera tal conducta al presentar como evidencia el registro de asistencia del Querellante durante el período de 2002-2004, de haber sido ésta la única conducta cuestionada el propio Reglamento de la Agencia disponía que siendo la primera vez que se le disciplinaba por esta razón conllevaba sólo una reprimenda escrita. La Comisión determinó que por la otra falta, la destitución del Querellante estuvo justificada. Se desestima la querrela.

46- Instituto de Cultura Puertorriqueño y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-293 L-05-046

Sobre: Ley 89 de Retribución Uniforme

Fecha: abril de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante es empleado del Programa de Museos y Parques del Instituto de Cultura Puertorriqueño, en adelante I.C.P., solicitó un aumento de sueldo, en virtud de la Ley Núm. 89, conocida como la Ley de Retribución Uniforme. El 30 de diciembre de 2003, el Querellante recibió la contestación de parte de la Directora Ejecutiva donde le denegó el aumento de sueldo solicitado. Para el 4 de mayo, cinco (5) meses después de la carta enviada por la Directora Ejecutiva, se sometió el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios que establece el Artículo VII del Convenio Colectivo. La Directora del Programa de Museos y Parques del I.C.P., contestó el Primer Paso, explicando que se había presentado la querrela fuera del término establecido en el Artículo VII del Convenio Colectivo. Posteriormente se sometió el Segundo Paso en donde la Directora Interina de la Oficina de Recursos Humanos, contestó en los mismos términos. El I.C.P. justificó su posición estableciendo que la Sección 5, Artículo VII del Convenio Colectivo vigente entre las partes, establece el término de diez (10) días laborables, a partir de la fecha de la ocurrencia de los hechos que dio margen a la misma, para presentar el Primer Paso. Estableció además, que los convenios colectivos son ley entre las partes. La Unión presentó su Alegato, cuatro (4) días después del término concedido a las partes para que sometieran su respectivo Alegato por la Comisión. No presentó Moción alguna o justificó el someter su Alegato fuera del término concedido para ello. La Comisión determinó que el Tribunal Supremo ha sido enfático en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. Por otro lado, la determinación de si la queja o agravio se procesó dentro del término estipulado y de la manera estipulada en el convenio colectivo, constituye un asunto medular a ser decidido, ya que se debe velar por si se tiene o no jurisdicción antes de entrar en los méritos de una querrela. Tanto en el arbitraje en la esfera federal como en el arbitraje en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de querrelas es fundamental. Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querrela. El Reglamento de la Comisión impone un término específico para entregar el Alegato. También establece que el Alegato se someterá no más tarde del último día laborable concedido a las partes y sólo puede concederse una prórroga para entregar el Alegato cuando hay causas que así lo justifiquen. En el presente caso, la Unión no presentó una solicitud de prórroga ni justificó la razón por la cual entregó su Alegato fuera de término. Es por ello que la Comisión no puede, conforme al Reglamento de la Comisión, aceptar el Alegato sometido por la Unión. La Comisión determina que no tiene jurisdicción en el presente caso ya el mismo no es arbitrable procesalmente por haberse incumplido con los términos y procedimientos establecidos por el Convenio. Se desestima la querrela.

47- Departamento de la Familia y Gladys Gómez López (Querellante)

Caso Núm. AQ-04-031 L-04-047

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por 30 días

Fecha: 6 de abril de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante para el mes de abril de 2002, trabajó como Oficinista I para la Administración de Desarrollo Socioeconómico. En o alrededor de la 1:15 PM., la Querellante fue a buscar un expediente al área de archivo de la oficina. Poco después otra compañera oficinista entró al área de archivo a devolver un expediente. En el archivo también se encontraba otro compañero, quien salió poco después de entrar la compañera oficinista. La Querellante profirió palabras soeces y agredió físicamente a su compañera de trabajo, mientras otros compañeros trataban de separarlas. Como consecuencia se vieron interrumpidos los servicios y los clientes que estaban recibiendo servicios en la oficina se afectaron. La Querellante sostiene que la acción disciplinaria es errónea, injusta y parcializada; añade que ella no incitó, ni inició el incidente y que el proceso investigativo en la Agencia no fue justo, ni equitativo. La Agencia alegó que la acción disciplinaria impuesta fue conforme al Convenio y derecho aplicable. La División Técnica de Personal de Investigación de la Agencia llevó a cabo una investigación administrativa al respecto en cumplimiento con los procedimientos internos, que reflejó que fue la Querellante quien agredió y profirió palabras soeces a su compañera. Siendo esta conducta contraria a las normas de conducta de la Agencia. La Comisión dio entero crédito a los testigos que declararon que fue la Querellante quien agredió a su compañera, ya que estaban presentes en el incidente, estos empleados también participaron en el proceso investigativo que llevó a cabo la Agencia. La Comisión determinó que la Agencia actuó de conformidad con el Convenio Colectivo y la legislación vigente, al imponer una suspensión de empleo y sueldo a la Querellante, luego que ésta agrediera a otra compañera en horas laborables. Se desestima la querella.

48- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos (SPU)

Caso Núm. AQ-04-246 L-05-048

Sobre: Puestos Excluidos de la Unidad Apropriada

Fecha: 6 de abril de 2005

Árbitro: Lic. Anelís Hernández Rivera

El Querellante ocupa el puesto de Contador II en el Departamento de la Familia. Al emitir la Comisión de Relaciones del Trabajo la Certificación que indica los puestos que pertenecen a la Unidad Apropriada, su puesto quedó incluido en la misma. Posteriormente y a solicitud de la Agencia, la Comisión emite una Clarificación de Unidad Apropriada en donde la Comisión excluye el puesto del Querellante de la Unidad Apropriada por realizar tareas de supervisión. A partir de ese momento es que el puesto del Querellante se excluye de la unidad apropiada. La Unión alega que al Querellante le cobijó el Convenio Colectivo por el período de tiempo en que estuvo incluido dentro de la Unidad Apropriada, teniendo derecho a los aumentos de sueldo y demás beneficios que recibieron los otros unionados. La Agencia alega que la querella se tornó académica por el elemento de supervisión que, según alega, siempre tuvo el empleado. La Comisión sostiene que las determinaciones sobre inclusiones o exclusiones en la Unidad Apropriada, solo pueden ser decididas por la propia Comisión, pero dentro de los procesos establecidos para ello en el reglamento, no en procedimientos de arbitraje. La clarificación de

unidad o sea la reconsideración de las exclusiones e inclusiones de puestos a la unidad apropiada tiene una aplicación prospectiva, lo que significa que desde noviembre de 2001 hasta agosto de 2004 el puesto del Querellante pertenecía a la unidad apropiada. La Comisión había determinado originalmente que dicho puesto no tenía elementos de supervisión, no es hasta el año 2004 que varía su determinación. Por lo tanto, al empleado le corresponden todos los beneficios dispuestos en el Convenio Colectivo para los miembros de la unidad apropiada y procede el descuento de cuotas a favor del representante exclusivo. La Agencia no puede, al alegar que el empleado supervisa, quitarle los beneficios que por convenio le corresponden al empleado. Más aun si la determinación de incluir o excluir empleados de la unidad apropiada es facultad de la Comisión. De los propios documentos y hechos estipulados quedó probado que el empleado fue miembro de la unidad apropiada desde el noviembre de 2001 hasta agosto de 2004. Por lo que, a partir de la aprobación del Convenio Colectivo y en ese marco de tiempo le correspondían todos los beneficios allí pactados y procedía el descuento de cuotas a favor del representante exclusivo.

49- Departamento de Transportación y Obras Públicas – UAW Acción Laboral Unitaria y Defensora

Caso Núm. AQ-04-188 L-05-049

Sobre: Entrega de Uniformas

Fecha: 7 de abril de 2005

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

La Unión radicó el presente caso de arbitraje en representación de los empleados, miembros de la unidad apropiada. Alega la Unión que la Agencia incumplió con el artículo del convenio que dispone la entrega de uniformes a los empleados, incumplió además la Agencia con un acuerdo entre las partes que extendía el período de tiempo para la entrega de los mismos. La Agencia admite el incumplimiento de estos acuerdos, planteó que aunque en efecto había gestionado recopilar la data de las tallas de los miembros de la unidad apropiada, se vio imposibilitado de cumplir dentro del término pactado a pesar de haber realizado múltiples gestiones fiscales y administrativas. No obstante, la Agencia reafirmó su responsabilidad con lo acordado en el convenio colectivo en específico con la distribución de botas y pantalones a la Unidad apropiada. La Comisión determinó que no existe controversia sobre la violación del Convenio Colectivo, por parte de la Agencia, solo resta determinar el remedio a conceder en este caso. La Agencia presentó varias justificaciones y alegaciones para dicha violación del convenio, aduce esto fue debido a la falta de disponibilidad de fondos y por la lentitud en los trámites fiscales para obtener los mismos. La Comisión señala que el Tribunal Supremo en muchas ocasiones ha reiterado que convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y como tal su cumplimiento es exigible a ambas partes. Si la Agencia para dar cumplimiento a una obligación contractual depende de un procedimiento que normalmente es uno lento es su deber comenzar la gestión con suficiente tiempo. Debido a que la Agencia informó que el 24 de enero de 2005, la Oficina de Presupuesto y Finanzas del Departamento había emitido una certificación de fondos de equipo de trabajo, donde identificó y consignó una partida presupuestaria para cumplir con la distribución de pantalones y botas a la unidad apropiada, se resolvió que la Agencia deberá entregar los uniformes sin mayor dilación.

50- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico/AFSCME
Caso Núm. AQ-04-400 L-05-050
Sobre: Reclasificación
Fecha: 11 de abril de 2005
Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante, ocupa el puesto de Técnico de Servicios a la Familia I en el Centro de Servicios Integrados en Caguas, en ADSEF, desde el 4 de marzo de 2002. Alega que realiza tareas de mayor complejidad las cuales son típicas de un Técnico de Servicios a la Familia II, según su descripción de puesto, la cual reconoce que el título funcional del Puesto es Técnico de Servicios a la Familia III. Además alega que cumple con todos los requisitos para que su puesto evolucione y sea reclasificado a Técnico de Servicios a la Familia II. El querellante solicitó por medio de una carta, junto a su supervisora la reclasificación de su puesto, la Agencia contestó en la negativa por falta de presupuesto asignado a estos fines. Por otro lado, añade la Unión, que al negarse a reclasificar al Querellante, la Agencia incurre en un acto enriquecimiento ilícito, al mantenerlo realizando tareas superiores a su puesto, sin intención de pagarle por las funciones asignadas. La Agencia no compareció a la vista. Según explica la Comisión aunque la Agencia no compareció, esto no exime al Querellante de tener que probar su caso, ya que es quien tiene el peso de la prueba en esta ocasión. Es por ello que la Comisión examinó minuciosamente cada una de las evidencias documentales y testificales, para ver si en efecto procede conceder lo solicitado. La Comisión determinó que de la evidencia sometida, se desprende que la razón por la cual la Agencia no concede la reclasificación, no es porque el puesto haya o no evolucionado como se aduce; si no por razones presupuestarias. De lo anterior, la Unión no presentó evidencia de que el presupuesto estuviera lo suficientemente saludable, como para desmentir las expresiones de la Directora que obran en la contestación a la petición del Querellante. El Reglamento de Personal de la Agencia, señala que la reclasificación de un puesto procederá cuando, entre otras cosas, un puesto haya evolucionado. No obstante, la Unión no sometió evidencia clara y contundente, con la cual se pudiera comparar que las funciones que obran en la descripción de puesto del Querellante no son las que éste ejerce. La Unión tampoco demostró que en efecto el nombre del Querellante obrara en un turno de certificación en el registro de elegibles correspondiente. Por último, señala que el propio Reglamento de Personal de la Agencia, también establece un procedimiento apelativo el cual un empleado que resulte afectado por alguna gestión de clasificación ó reclasificación de su puesto, éste puede ó pudo; si es que existe algún término prescriptivo para tal acción, haber invocado tal procedimiento antes de comparecer ante la Comisión sin que exista evidencia de que la Unión ó el empleado hayan realizado tal gestión. Por tanto se desestima la querrela.

51- Junta de Planificación de Puerto Rico y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

Caso Núm. AQ-04-183 L-05-051

Sobre: Entrega de Uniformes

Fecha: 12 de abril de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

La Unión radicó esta querrela en representación de los empleados de almacén y correo. Alega que la Agencia está obligada a entregar uniformes a este grupo de empleados, ya que es un derecho adquirido, que aunque no se recoge como tal en el Convenio se incluyó en la cláusula sobre Derechos Adquiridos. La Agencia hizo sendos planteamientos de arbitrabilidad sustantiva y procesal, estos planteamientos fueron resueltos por la Comisión antes de proceder a analizar la querrela. En el convenio se negociaron los uniformes para los empleados de mantenimiento, pero no se mencionó, ni fueron incluidos en esta cláusula a los empleados del almacén y correo. De los testimonios surge que la Agencia entregó uniformes a estos empleados en una sola ocasión anterior, debido a unos sobrantes de fondos en el presupuesto de ese año. Esta situación según lo determina la Comisión no establece un patrón que derive en un derecho adquirido, ya que no creó la expectativa de seguir recibiendo este beneficio anualmente. Establece además que el foro del arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual y solo de ella deriva su autoridad, el árbitro solo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado. La querrela no es arbitrable sustantivamente. La reclamación de la Unión no se desprende del Convenio Colectivo por lo que la Comisión no tiene jurisdicción y no puede intervenir en la controversia.

52- Departamento de Educación y Socorro Medina Cardona (Querellante)

Caso Núm. AQ-04-378 L-05-052

Sobre: Reubicación

Fecha: 13 de abril de 2005

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La querellante optó por presentar su querrela por derecho propio. El día de la vista solo se presentó la parte querellante, la Agencia a pesar de estar debidamente citada no se presentó ni se excusó, por lo cual la Comisión procedió a realizar la vista ex parte conforme al Reglamento de la Comisión. La Querellante ocupa el puesto de Oficial Administrativo en la Escuela Francisco Matías Lugo. El 10 de junio de 2004 el Secretario de Educación le envió a la Querellante una comunicación donde le indicaba que se le había reubicado en otro componente fiscal en el Distrito de Carolina II. Esta reubicación no afecta ni el sueldo ni el status de empleada de la querellante. En la vista la Querellante presentó la evidencia que entendía era pertinente a la presente controversia. Esta evidencia documental constaba de una serie de comunicaciones escritas donde ella le solicita a la autoridad nominadora que esta deje sin efecto la reubicación. Para sustentar su posición la Querellante levanta que en la escuela donde se encuentra actualmente “es necesaria” y que por ende no se le puede exigir que por necesidad del servicio sea reubicada en la Región Educativa. Durante la Vista la querellante no presentó evidencia pertinente que demostrara que la reubicación se realizara en violación del Convenio Colectivo, la Ley o algún reglamento. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que una alegada

acción no puede sostenerse con justificaciones que no estén fundamentadas en evidencia material. La Comisión determinó que la querellante debió presentar evidencia que sostuviera que la reubicación violara alguna ley, reglamento o el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

53- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-213 L-05-053

Sobre: Violación de Convenio Colectivo Artículo 56

Fecha: 13 de abril de 2005

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

En el año escolar 2003-2004, se otorgaron contratos por jornada parcial a dos profesores de electrónica, en el Instituto Tecnológico de Guayama. En ese año escolar, no se otorgó contrato por jornada parcial al Querellante, quien era el segundo en orden de antigüedad. El Querellante es veterano desde el año 1966, y su retiro fue conectado al servicio y entabló la querella para que se determine si debió ser contratado como profesor a jornada parcial, por estas razones. La Agencia alegó que el Árbitro no tiene jurisdicción sobre este caso, por haber sido atendido por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en dos resoluciones de desestimación de cargos de prácticas ilícitas CA-02-029 y CO-02-008, y por el laudo de arbitraje L-02- 012 emitido el 16 de abril de 2002 por la Comisión. La Unión por su parte, alegó que en las referidas resoluciones de desestimación, la Comisión se inhibió de entrar en los méritos de dichos casos, por deferencia a los acuerdos entre las partes en el comité de conciliación, objeto de las prácticas ilícitas radicadas por el Querellante. Alegó que las resoluciones de desestimación de cargos de práctica ilícita no establecen precedente, por no haberse atendido la controversia en los méritos. La Comisión determinó en primer lugar el planteamiento de la Agencia en cuanto a que la querella planteada es cosa juzgada. Luego de examinar las alegaciones de las partes y la evidencia presentada con relación a dicho planteamiento la conclusión es que le asiste la razón a la Agencia y no a la Unión sobre el planteamiento de que la querella constituye cosa juzgada. La norma que se ha reconocido en el campo del arbitraje laboral es que la doctrina no es obligatoria para los Árbitros. No obstante, se ha admitido por los árbitros que la doctrina tiene igual vigencia que en el reino judicial. Una disposición contractual que establece que un laudo arbitral es final y obligatorio se considera que establece un principio similar a la cosa juzgada y tiene el efecto de impedir que se reconsidere una disputa decidida en los méritos. En este caso, existen dos decisiones emitidas respecto a la alegación de que al Querellante no se le otorgó el contrato de los cursos de jornada parcial y de Programa Proyecto de Verano Cibernético. La primera decisión fue en el caso CA-02-029 y luego el CO-02-008, sobre práctica ilícita de trabajo sobre el cuál la Comisión emitió una Resolución y se expresó sobre el reclamo del Querellante, posteriormente una decisión fue emitida por la Hon. Árbitro Ihomara Quiñones en el Laudo L-02-012 entre el Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico de las que Querellante era el aquí también Querellante. El asunto en dicho laudo era que no se le había otorgado al querellante el curso de jornada parcial, para el programa de Verano Cibernético. El laudo emitido anteriormente resulta ser final, firme y obligatorio para las partes. Por lo tanto, la Comisión determina que no tiene jurisdicción en esta querella y desestima la misma.

54- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-526, AQ-04-527 L-05-054

Sobre: Ley ADA

Fecha: 21 de abril de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante es maestro de escuela del Departamento de Educación. Solicitó un acomodo razonable en el empleo por condiciones médicas, amparándose en el Convenio y Ley ADA. La Agencia alegó que el convenio establece que el Departamento de Educación proveerá acomodo razonable a todo miembro de la Unidad Apropriadada que lo solicite siempre y cuando tenga si las condiciones para hacerlo. Añade que el Departamento cumplió con dichas disposiciones ya que le concedió al Querellante una reestructuración en el programa de clases, de tal forma que no atiende más de dos grupos corridos. Sostiene que según convenio el Director puede realizar un acomodo previo “si tiene las condiciones para hacerlo”, no es una obligación el otorgar la alternativa que solicite el empleado, de existir otras alternativas disponibles que le permitan desempeñar las funciones de un puesto en igualdad de condiciones con otros empleados. Solicita la desestimación del presente caso. La Unión expone en su alegato que según los hechos no hay controversia en cuanto a que el Querellante es una persona acreedora del derecho a un acomodo razonable, sino si el mismo es uno razonable o no conforme a ley, expone que de la prueba admitida, hay prueba que manifiesta la razonabilidad de la solicitud, ya que al Querellante en años anteriores se le ha otorgado el tipo de acomodo solicitado. La Comisión debe determinar si se violó el Convenio Colectivo y la Ley ADA al no otorgar el acomodo razonable solicitado por el Querellante. Según explica la Comisión esta ley fue aprobada con el fin de proteger a las personas con impedimentos físicos o mentales, para ampliar sus oportunidades de empleo y prohibir el discrimen en empleo contra tales personas. Así mismo, la ley federal “American with Disabilities Act ofrece protecciones de derechos civiles a las personas con discapacidad. Según surge de la prueba presentada la Agencia evaluó y determinó que el Querellante es merecedor de un acomodo razonable por su condición de salud. Pero este acomodo esta sujeto a la disponibilidad de la organización escolar existente en el momento de los hechos. El Querellante solicitó un acomodo, a lo que la Agencia accedió condicionada a que la organización escolar lo permitiera. No es obligación de la Agencia conceder un acomodo específico solicitado, si la Agencia cuenta con alternativas viables y menos onerosas. Estos acomodos deben estar supeditados a las realidades que presente la organización escolar cada año. En el año escolar en controversia la matricula aumentó y por consiguiente no se le podía conceder el acomodo de los años anteriores. La Comisión determinó que la Agencia no violó el convenio ya que le concedió un acomodo razonable al Querellante. Se desestima la querella.

55- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de P.R./AFSCME (SPU)

Caso Núm. AQ-04-314 L-05-055

Sobre: Licencia para Empleados Colegiados

Fecha: 21 de abril de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante ocupa un puesto de Técnica de Servicios a la Familia II, en el Departamento de la Familia. En febrero de 2004, la querellante se dirigió a pagar la colegiación de la Licencia de Trabajadora Social y solicitó para esto licencia oficial. Posteriormente le fue informado a la

Querellante, a través de la secretaria de su Supervisora, que ese día no podía tomarlo como asunto oficial sino personal. La Querellante presentó esta controversia aduciendo que la Agencia está incumpliendo con el Convenio en su artículo sobre licencia para empleados colegiados. Las partes solicitaron a la Comisión que se dilucidara la controversia de forma sumaria, renunciando a su derecho a realizar una vista, por entender que esta es una controversia de derecho y no de hechos. La unión plantea que el convenio reconoce el derecho de los empleados colegiados a que se le adjudique a tiempo oficial el tiempo utilizado para renovar sus respectivas licencias, como es en este caso la colegiación de licencia de Trabajadora Social. La Agencia por su parte plantea que el artículo citado en la querella no es de aplicación a esta controversia, pues esta disposición provee tiempo oficial a empleados que se encuentren dirigiendo colegios o asociaciones profesionales y este no es el caso de la querellante. La Comisión determinó que en este caso el peso de la prueba recae en la unión para refutar las alegaciones de la Agencia. Ante el hecho que la Unión no presentó sus alegatos ante la Comisión, ésta le da entero crédito a los alegatos de la agencia. Se desestima la querella.

56- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-422 L-05-056

Sobre: Cesantía por Incapacidad

Fecha: 25 de abril de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La posición de la unión es que la Agencia en su acción de cesantía no cumple con el procedimiento dispuesto en el Convenio. Solicitó que se determinase que dicha acción no cumple con el procedimiento negociado, revoque dicha determinación. De entenderse que cumple el procedimiento, determine que la cesantía impuesta no procede y ordene la reinstalación inmediata de esta en su puesto con todos los haberes correspondientes. La Agencia no compareció a la vista, ni presentó sus alegatos ante la Comisión. La Comisión determinó que es norma en el arbitraje obrero-patronal que en casos de medidas disciplinarias, cesantías o destituciones impuestas, el peso de la prueba corresponde al patrono. En este caso correspondía al Departamento de Educación mostrar que la medida impuesta estuvo justificada. La Agencia fue debidamente apercibida en la notificación emitida el señalamiento de la vista y de las consecuencias de su incomparecencia a la vista de arbitraje sin haber solicitado y conseguido aplazamiento o suspensión de vista. La Agencia renunció a la oportunidad de presentar durante la vista la justificación de la medida impuesta. De igual modo, tampoco cumplió con lo ordenado por este Árbitro de que mostrara causa por la incomparecencia a la vista. Nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que la implantación de un procedimiento de arbitraje en un Convenio Colectivo que ha sido pactado previamente no depende de los deseos de una de las partes a comparecer al mismo. La agencia incompareció a la vista de arbitraje a pesar de que fue debidamente notificada del señalamiento. La Agencia no probó que la medida impuesta a la querellante cumpliera con el Convenio Colectivo. Se ordena la reinstalación inmediata de la Querellante y que se le paguen los haberes dejados de percibir, si alguno.

**57- Departamento de Salud (Categóricos) y División de Empleados Públicos de la Unión
General de Trabajadores (UGT)
Caso Núm. AQ-04-221 L-05-057
Sobre: Traslado
Fecha: 26 de abril de 2005
Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez**

La querellante labora desde 1994 como Oficinista I en el Programa de Asistencia Médica del Departamento de Salud, Programas Categóricos. Padece una condición de desviación de la columna vertebral y fibromialgia, por las ha recibido tratamiento médico. Solicitó acomodo razonable por su condición médica alegando que las funciones de su puesto son muy estresantes y agravan su condición. La Agencia le retiró varias funciones como parte del acomodo razonable solicitado y se le realizó una evaluación médica. La Unión alega que la Querellante es merecedora de un traslado del Programa de Asistencia Médica al Programa de Salud Ambiental, dentro de la misma región de Arecibo. Debido a su condición la Querellante, no puede realizar las funciones asignadas de Oficinista I en la Oficina de Asistencia Médica, por lo que solicitó acomodo razonable, el cual le fue concedido. La Agencia por su parte, alegó que no ha habido violación de convenio alguna. Que a la Querellante se le concedió un acomodo razonable al ésta solicitarlo, y que se le retiraron tareas y se le asignaron otras temporeras en lo que era evaluada por un médico. Que la evaluación reflejó que la Querellante está plenamente capacitada para realizar las funciones de su puesto pero que la Querellante no estuvo de acuerdo con el resultado de la evaluación. Que la Querellante solicita un traslado a otro programa, específicamente Salud Ambiental, pero allí tendrá que realizar las mismas funciones del puesto que ocupa y que en Salud Ambiental el flujo de clientes es mayor que en Asistencia Médica. Por lo que no procede una solicitud de traslado cuando en realidad el caso es uno de acomodo razonable. La Comisión determinó que de querer la Querellante cambiar su puesto de Oficinista I a otro puesto de Oficinista I en otro Programa, ésta tiene que cumplir con los requisitos mínimos de dicho puesto. Dicho traslado se podrá realizar a beneficio del empleado. Los traslados están sujetos al arbitrio de los empleados, todo traslado esta sujeto a la disponibilidad que haya del puesto en la Agencia, y se debe cumplir con ciertas disposiciones para solicitarlo y aprobarlo. Conforme a los hechos presentados, a la Querellante se le ha ayudado para que ésta pueda trabajar dentro de su condición de salud y se le ha otorgado un acomodo razonable. Pero, la Querellante no ha aceptado el acomodo. Por otro lado, la Ley ADA dispone que si la persona a la que se la ha ofrecido el acomodo razonable lo rechaza, dicha persona no será considerada como individuo cualificado con impedimento. Por otro lado, la Ley ADA no le impone la responsabilidad al patrono de crear una nueva plaza para acomodar al trabajador impedido. La jurisprudencia federal también ha sostenido que los acomodos razonables no son los que específicamente el empleado solicita, si existen otras formas de proveer el mismo. Conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo, la Comisión determinó que la Agencia no cometió violación alguna del convenio colectivo en cuanto a la solicitud de traslado de la Querellante. Se desestima la querella.

58- Departamento de Educación y Livette Concepción Santana

Caso Núm. AQ-04-074 L-05-058

Sobre: Antigüedad

Fecha: 26 de abril de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante ocupa el puesto de Profesional de Servicios de Alimentos, en el Departamento de Educación. La Unión no consideró su querrela por lo que la Querellante radicó por derecho propio ante la Comisión. Señala que le corresponde a ella ser la persona seleccionada para ocupar el puesto vacante de Profesional de Servicios de Alimentos II (Encargada de Comedores Escolares). Esto se basa en su experiencia acumulada cuando ocupó dicho puesto de forma interina por casi un año en la escuela donde labora y porque le corresponde por el principio del mérito. La Querellante sostiene que la Agencia y sus funcionarios no están contemplando el principio del mérito contemplado en la Ley de Personal y en el Convenio Colectivo a la hora de llenar las plazas vacantes porque solamente se están dejando llevar por el principio de antigüedad para llenar dichas plazas. La Agencia por su parte señala que no ha incurrido en violación alguna del Convenio Colectivo. La Agencia indica que conforme al principio de contratación vigente, la Agencia y la Unión determinaron que se utilizaría el principio del mérito, dándose énfasis a la antigüedad y que lo anterior es conforme a derecho. La Agencia indica que los reclamos de la Querellante van dirigidas a impugnar las secciones del Convenio aplicables al caso para que las mismas se declaren inconstitucionales. En cuanto a los hechos del caso, la prueba determinó que la Querellante es la 5ta en antigüedad, por lo que antes que ella existe personal idóneo y capacitado para realizar el puesto que ésta desea. La Comisión determinó que la prueba no demostró aplicación errónea del Convenio Colectivo. La intención de la Ley 45 es la de asegurar y preservar el espíritu que informa el principio del mérito. Esto es, que las transacciones de personal se efectuarán esencial y principalmente en consideración al mérito y capacidad de una persona, sin discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. Al ser un contrato entre las partes, le aplican todas las disposiciones sobre libertad de contratación que dispone nuestro Código Civil. Las partes están en plena facultad acordar cláusulas, siempre y cuando las mismas no sean contrarias a las leyes, la moral, y el orden público. La Querellante en el caso de autos alegó que la Agencia viola el principio del mérito al otorgarle la plaza a personas menos capacitadas que ella, dejándose llevar meramente por el principio de antigüedad que dispone el convenio colectivo. Tal y como se desprende de la sección del convenio, eje de la controversia, el lenguaje textual de dicha sección dispone que se tomará en consideración los años de servicio, la eficiencia y productividad de los empleados, de manera que el mismo se rija por criterios de mayor uniformidad, equidad y justicia. No es contrario al principio del mérito dicha cláusula que dispone que el primer principio a considerarse sea la antigüedad. La política pública vigente en negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico permite que las partes lleguen a dicho tipo de acuerdo en un convenio colectivo, lo cual es parte inherente de la representación sindical y la negociación colectiva que permite la Ley. La Agencia, ejerciendo sus prerrogativas gerenciales, y aplicando las disposiciones del Convenio Colectivo que le obliga, actuó conforme a éste y conforme al estado de derecho creado bajo las disposiciones de la Ley Núm. 45. La Agencia no violó disposición alguna del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

59- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales – Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU)

Caso Núm. AQ-04-106 L-05-059

Sobre: Notificación de Acciones de Personal

Fecha: 28 de abril de 2005

Árbitro: Lic. Daisy M. Quintero Hernández

La Unión plantea que para el mes de enero la Agencia convocó a todos los empleados a una reunión donde se discutirían todos los asuntos relacionados con la creación de una nueva división llamada Secretaría Auxiliar, en dicha reunión se explicó la estructura y organigrama de la Secretaría. Se solicitó un turno para hablar en el que preguntó si se había ponderado el impacto que tendría la Secretaría sobre la unidad apropiada en términos de cambios, nombramientos, etc. La Directora declaró desconocer si se habían ponderado esos elementos. La Unión alega que la Agencia violó el Convenio, pues no informó, como normalmente el Departamento notifica a la Unión, sobre las acciones de personal que ocurran en la Agencia. Alegó, además, que al crearse la nueva División varios puestos de empleados se habían afectado y que la comunicación suscrita por el Departamento en la que se convoca al personal a participar de dicha reunión, debió ser notificada a la Unión ya que se tocarían asuntos que podrían afectar los términos y condiciones de empleo de los miembros de la unidad apropiada. Que como consecuencia, varios empleados se han quejado y radicado querellas ante la Comisión. La Agencia alega que cumplió con el requisito de notificar a la Unión sobre la creación de dicha Secretaría, además que la Unión no fue notificada sobre la reunión con los empleados, ya que ésta comunicación era de naturaleza interna e informativa en la que se pretendía un intercambio de ideas con todos los empleados convocados. Que implantación y la efectividad de la misma no se dio hasta el mes de agosto de 2004. Alegó, además, que luego que se creó la Secretaría se prepararon unas comunicaciones para los empleados informándoles los pormenores de la nueva Secretaría Auxiliar y en ese mismo documento se les informó si su área de trabajo había cambiado. También les informó que a partir del recibo de dicha comunicación tenían 30 días para presentar su queja y que sus términos y condiciones de empleo no se afectarían con la Secretaria Auxiliar. La Comisión determinó que dando entera credibilidad a lo declarado por la Agencia en el sentido de que la Secretaría Auxiliar fue creada formalmente mediante la Orden Administrativa Núm. 2004-05 de 16 de marzo de 2004 y que fue notificada a la Unión el 30 de marzo de 2004 a la Unión, este caso fue radicado prematuramente, ya que únicamente se había publicado un comunicado de prensa informando sobre una posible acción de personal. La evidencia presentada demostró que al momento de radicarse la querella el Departamento ni siquiera había creado formalmente la nueva división. El Convenio Colectivo en su artículo sobre derechos y prerrogativas de administración, le confiere al Departamento como prerrogativa exclusiva todo lo concerniente a la formulación e implantación de la política pública y a la dirección, operación, manejo y administración de la agencia. Por otro lado, la madurez en un caso atiende a la proximidad temporal del daño sobre el litigante. El factor determinante es que la controversia esté definida concretamente de manera que el tribunal pueda evaluarla en sus méritos. La querella presentada por la unión fue sometida de forma prematura, y se radicó antes que se aprobara la Orden Administrativa 2004-05. Las declaraciones hechas por el Secretario del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales a la prensa sobre la eventual creación de una Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados de 27 y 28 de enero de 2004, no son

razón suficiente para crear una controversia madura que justifique la concesión de un remedio. Se desestima la querrela.

60- Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y Unión General de Trabajadores(UGT)

Caso Núm. AQ-04-424 L-05-060

Sobre: Destitución

Fecha: 27 de abril de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante ocupa un puesto de Chofer - Mensajero en el Cuerpo de Emergencias Medicas de Puerto Rico. El 23 de marzo de 2004 el Cuerpo de Emergencias Medicas realizó pruebas de dopaje de Acuerdo al Reglamento Número 6485 y la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997. El Querellante dio positivo a Metabólico de Cocaína en la prueba tomada el 23 de marzo de 2004. El 13 de abril de 2004, el laboratorio del Instituto de Ciencias Forenses certificó como positivo a Metabólico de Cocaína la muestra tomada al Querellante. Según el Reglamento para la Detención de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Cuerpo de Emergencias Medicas y sus Componentes establece en su Artículo 11 - Procedimientos Administrativos y Disciplinarios - como una infracción mayor que: a modo de excepción, se podrá despedir o destituir al funcionario o empleado, cuando por la propia naturaleza del empleo, la condición detectada irremediamente es incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo. Mediante comunicación se le notificó al Querellante la determinación de la Agencia de destituirlo. La posición de la Agencia se fundamenta en que la destitución estuvo justificada y que por tal razón en forma alguna la Agencia violó el Convenio Colectivo, la Ley o reglamento. Es la posición de la Unión que la Agencia no probó con establecer que el resultado de la prueba inicial que arrojó positivo a Metabolito de Cocaína, fuera corroborado conforme a la Ley. La Comisión determinó que el reglamento de la Agencia es claro con relación a la acción disciplinaria que nos ocupa. La acción disciplinaria en cuestión no le parece desproporcionada o abusiva. La política pública es clara con relación al caso en cuestión. La Ley núm. 78 de 1997 establece que: El Gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso y el interés apremiante ético, legal, social y económico de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Cónsono con este principio, se declara incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto o cargo en el servicio público, el uso de sustancias controladas, añade la Comisión que "El principio de justa causa [para despido] se considera que comprende tres cuestiones principales: Si el empleado cometió la falta que se le imputa, si se le concedió un debido proceso al empleado, y si la medida disciplinaria fue razonable. La Comisión determinó que ante estas tres consideraciones la Agencia actuó razonablemente al tomar la medida disciplinaria en cuestión. La destitución del Querellante estuvo justificada. Se desestima la querrela.

61- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-054 L-05-061

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de abril de 2005

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

El Querellante ocupa un puesto de Auxiliar Fiscal II (Recaudador Auxiliar Regional) en el Departamento de la Familia, Administración de Desarrollo Socioeconómico. Fue suspendido de empleo y sueldo por 45 días, el 23 de octubre de 2002, por faltas cometidas a las siguientes normas: Asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y cumplir con la jornada de trabajo establecida; Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos; Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con éstas que se le asignen; Acatar aquellas órdenes e instrucciones compatibles con la autoridad delegada en éstos y con las funciones y objetivos de la Agencia donde trabaja. El Querellante fue destituido de su puesto el 29 de enero de 2004, por alegadamente incurrir nuevamente en faltas a las normas antes mencionadas. La Comisión determinó que luego de analizar toda la evidencia presentada en la vista, el Querellante continua presentando un problema de asistencia al trabajo, a pesar de las medidas correctivas y disciplinarias tomadas con el empleado. Esto se refleja en la evaluación del desglose de ausencias y tardanzas del Querellante durante los meses de enero a julio 2003. Durante dicho periodo el Querellante incurrió en ausencias personales (por días o fracciones) por más de 1.5 días en cada uno de los referidos meses. De la prueba presentada se comprueba además que el Querellante incurrió en un comportamiento de insubordinación, puesto que se negaba a realizar depósitos bancarios, tarea que forma parte de sus responsabilidades. Con esto se confirmó que el Querellante asumió una actitud de resistencia hacia la supervisión de la Directora asociada de ADSEF, quien en ocasiones supervisó el trabajo del querellante. La evidencia documental sometida comprueba que el Querellante ha realizado un uso inadecuado de sus licencias al ausentarse en exceso durante periodos cortos. Cabe señalar que aunque las ausencias incurridas por el Querellante fueron autorizadas por la Agencia, éstas seguían un patrón constante mes a mes, pese a haber sido suspendido anteriormente por 45 días por esta situación. De otra parte, el Querellante se negó en varias ocasiones a realizar los depósitos bancarios, función propia de su puesto además de cuestionar las instrucciones de sus superiores en cuanto a la hora en que se debían realizar los depósitos. El Convenio dispone como medida disciplinaria (en una segunda falta) la suspensión de empleo y sueldo por un periodo de 6 a 12 meses en cuanto a la insubordinación. Y de 1 a 15 días de suspensión en cuanto a ausencias habituales. Dado a esta situación, la Comisión se ve imposibilitada de confirmar la destitución impuesta, pues la Agencia no impuso las medidas disciplinarias según lo negociado. La medida disciplinaria impuesta al Querellante no estuvo justificada. Se modifica la destitución por una suspensión de empleo y sueldo por el término de un año a partir de la fecha de la destitución aquí revocada. Se ordena a la Agencia a pagarle al Querellante los salarios dejados de devengar del periodo no comprendido dentro del año de suspensión aquí impuesto y a reponer al querellante en forma inmediata.

62- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-027 L-05-062

Sobre: Ley ADA y Acomodo Razonable

Fecha: 29 de abril de 2005

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Querellante es maestra de Departamento de Educación, el día de la vista para presentar su caso ante la Comisión, no compareció ni se excusó. La Unión por medio de su representación legal solicitó suspensión legal, ésta fue denegada por ser la segunda ocasión que lo solicitaban. En el presente caso, según se desprende del expediente, la Querellante solicitó un acomodo razonable el cual la Agencia, alegadamente no le concedió. Por ser en la Unión, en quien recae el peso de la prueba y no presentar ninguna prueba testifical o documental que sostuviera las alegaciones de la querella, la Comisión desestimó la misma. El Convenio Colectivo establece que *Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro o que no presente la información que le fuera requerida, vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste.* Por otro lado el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que un Convenio Colectivo obliga tanto a la Unión y a sus miembros individualmente así como también obliga al patrono. También se ha dicho que resultaría en un estado de anarquía si las partes pudieran eludir las decisiones, por el simple hecho de no comparecer. La Unión, en quien recaía el peso de la prueba, no presentó evidencia alguna que apoyara su posición por lo cual la Comisión desestima la querella.

63- Instituto de Cultura Puertorriqueña y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-419 L-05-063

Sobre: Cumplimiento de los Términos de Arbitraje

Fecha: 28 de abril de 2005

Árbitro: Noel Hernández López

La Querellante trabaja como Recepcionista en la Agencia y su puesto pertenece a la Unidad Apropiaada. En conversación sostenida con la Querellante, la Directora de la Oficina de Información le dijo que la sección que establece el derecho a cesar funciones si se avería el sistema de aire acondicionado en el Convenio Colectivo, no le era de aplicación, por la ubicación del área donde realiza sus funciones la Querellante. Por tanto esta debía mantenerse en su área de trabajo cuando ocurren averías en el sistema de aire acondicionado. La querella fue sometida porque la Directora de la Oficina Información y Prensa de la Agencia, le ordenó a la Querellante permanecer en su área de trabajo cumpliendo con su horario regular, aún cuando en las facilidades de la Agencia no había acondicionador de aire, alegadamente en violación del Convenio Colectivo. En su contestación la Agencia estableció que dicho artículo del Convenio Colectivo, no le es de aplicación a la Querellante dado que en su área de trabajo no hay acondicionador de aire. La disposición del Convenio Colectivo antes citado sólo le es de aplicación a aquellos empleados que trabajan en lugares donde hay acondicionado de aire. Finalizó indicando que la Querellante debe mantenerse en su área de trabajo y cumplir con su horario regular, cuando el problema se limita a la falta de aire acondicionado. La Agencia alega que no se respetaron los términos establecidos en el Convenio Colectivo. La controversia a resolver por la Comisión es si la Unión cumplió o no con el Procedimiento Para la Resolución de Quejas y Agravios, según se establece en el Artículo VII del Convenio Colectivo. Según lo

determinó la Comisión, este asunto constituye un punto medular a ser decidido para determinar si se tiene o no jurisdicción por parte para decidir sobre la controversia. Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea pronta y diligente. El Convenio obliga a la Unión a someter cada Paso del Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios, dentro del término establecido o pierde su derecho a reclamar. Dicho de otra forma, hace que los términos establecidos en el Convenio Colectivo sean de carácter jurisdiccional para la Unión. Según lo establece el convenio aunque la Agencia Querellada no conteste el Primer o Segundo Paso o de contestarlo, si quien sometió la querella no está conforme, deberá seguir con el Paso siguiente hasta, de ser necesario, llegar a Arbitraje en estricto cumplimiento de los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Por lo antes mencionado no se acepta el planteamiento de la Unión bajo esta situación de hecho. La Comisión determina que no tiene jurisdicción en el presente caso ya que el mismo no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querella.

64- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-099 L-05-064

Sobre: Limite establecido de estudiantes por grupo

Fecha: 29 de abril de 2005

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Querellante es maestro del Departamento de Educación y era miembro del Comité de Organización Escolar, en adelante COE, al momento de los hechos. El COE se constituyó debidamente con participación de la Agencia, la facultad, la Unión y un representante del estudiantado. El COE acordó que se establecía un máximo de 27 estudiantes con flexibilidad a que se amplíe a 29 estudiantes a discreción de la Directora Escolar. Posteriormente se acuerda definitivamente establecer los topes de estudiantes por grupo según lo acordado en la reunión de 27 de febrero de 2003. La Organización escolar presentada por el COE fue ratificada por la facultad. Al comenzar las clases del año escolar en controversia, algunos maestros se encontraron con hasta treinta (30) estudiantes en sus salones. El Querellante radicó una querella que motiva el presente caso por motivo de que al comenzar el año escolar 2003-2004, pues entendió que este aumento de estudiantes matriculados por grupo constituía una violación a lo acordado ya que la directora escolar aumentó unilateralmente el tope de estudiantes por grupos establecido por mutuo acuerdo. Dicho tope consistía en un máximo de 27 estudiantes por salón con la flexibilidad de que en casos especiales se pudiera ampliar a dos estudiantes adicionales. La querella fue discutida a través del procedimiento para ventilar quejas y agravios del convenio, la cual culminó en la solicitud de Arbitraje ante este foro. La Comisión debe determinar el alcance de un acuerdo sobre tope de matrícula realizado por el Comité de Organización Escolar en un proceso de organización escolar, al amparo del Convenio. Estos comités fueron pactados mediante acuerdo en el Convenio, salvaguardando siempre el deber constitucional de la Agencia de proveer educación a los estudiantes del país. Con el fin de dar cumplimiento a lo que dispone el Convenio Colectivo, las partes hicieron un esfuerzo para establecer los topes de matrícula por maestro. En una reunión del Comité de Organización Escolar se llegó a un acuerdo sobre el tope de matrícula el cual sería de veintisiete más dos estudiantes por maestro. Según los documentos estipulados por las partes, y aún cuando en una minuta llegaron a un acuerdo sobre un tope de matrícula, el lenguaje de flexibilidad utilizado en el convenio con relación a los topes de

matrícula era necesario pues al iniciarse la organización escolar sólo se cuenta con una proyección de la matrícula esperada no es un número definitivo. Conforme al análisis que precede es de concluir que la Agencia no incumplió con el Convenio Colectivo, pues efectivamente se negoció el COE un tope de matrícula y se realizaron los esfuerzos posibles para llegar a un tope de matrícula. Sin embargo, en su aplicación e interpretación al haber estudiantes nuevos correspondientes al área geográfica de la escuela, no existía otra alternativa que matricular estos estudiantes (que de hecho sólo se excedió en cuatro grupos por un estudiante y en un grupo por dos estudiantes) y salvaguardar su derecho constitucional a la educación. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo durante el año escolar 2003-2004, al haber matriculado treinta (30) en lugar de veintinueve (29) estudiantes en algunos grupos. Se desestima la querrela.

65- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-308 L-05-065

Sobre: Carta de Amonestación

Fecha: 2 de mayo de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante es maestro de Departamento de Educación, puesto que pertenece a la Unidad Apropriada. Recibió una carta de amonestación. La Unión sostiene que como este caso es disciplinario el peso de la prueba es de la Agencia. La Unión sometió el caso estableciendo que la Agencia al no comparecer no ha presentado el peso de la prueba mínimo requerido para sostener la acción disciplinaria. Aclaró para récord la Unión, que había un acuerdo verbal con el Departamento de retirar la Carta de Amonestación al Querellante. Sólo quedaba por redactar una estipulación, la cual la Agencia había acordado prepararla. Según alegó la Unión, al día de la vista no habían recibido la estipulación, a pesar de que la Unión le envió una propuesta de estipulación. A pesar de ser debidamente notificado de la fecha de la vista, el Departamento no compareció por lo que no se estableció cual es su alegato. La controversia a resolver por la Comisión en este caso es si la Carta de Amonestación impuesta al Querellante, fue conforme a derecho y al Convenio Colectivo vigente entre las partes. En el derecho aplicable en el arbitraje laboral, en un caso que presenta una situación como esta, la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de la imputación que hace. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no presentara evidencia por ninguna de las partes. Al analizar si estuvo o no justificada la Carta de Amonestación impuesta al Querellante, la Comisión debe determinar si el Departamento demostró que existió justa causa para amonestar al Querellante y de así serlo, que la acción disciplinaria impuesta sea proporcional a la falta cometida por éste. Es por ello que conviene destacar que el peso de la prueba para establecer si se justifica o no la acción disciplinaria le corresponde al Departamento. De no probar que la acción disciplinaria impuesta guarda proporción a la falta cometida o no es conforme al Convenio Colectivo, conllevaría que se desestime el caso. En este caso la Agencia no presentó ninguna prueba que sostenga la alegada conducta del Querellante que mereciera una Carta de Amonestación. Por consiguiente la Comisión determina que

no está justificada la medida disciplinaria de Carta de Amonestación impuesta al Querellante. Se le ordena a la Agencia, retirar del expediente de personal del Querellante, la carta de amonestación.

67- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-714 L-05-067

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 13 de mayo de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante recibió una acción disciplinaria por parte de la Agencia en forma de amonestación escrita y una suspensión de empleo y sueldo. La Unión presenta como su alegato que, ya que el peso de la prueba en este caso recae sobre la Agencia y la misma no compareció, se ordene el pago de todos los sueldos dejados de percibir; y se elimine la carta de acción disciplinaria. La Comisión debe resolver si la suspensión de empleo y sueldo de la querellante estuvo justificada o no. Es norma en el arbitraje obrero-patronal que en casos de medidas disciplinarias impuestas, el peso de la prueba corresponde al patrono. En este caso correspondía al Departamento de Educación mostrar que la medida impuesta estuvo justificada. Sin embargo, para la vista de arbitraje no hubo comparecencia de la Agencia ni de su representante legal. La Agencia fue debidamente apercibida en la notificación el señalamiento de la vista y de las consecuencias de su incomparecencia a la vista de arbitraje sin haber solicitado y conseguido aplazamiento o suspensión de vista. La Agencia renunció a la oportunidad de presentar durante la vista la justificación de la medida disciplinaria impuesta. Señala la Comisión que nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que la implantación de un procedimiento de arbitraje en un Convenio Colectivo que ha sido pactado previamente no depende de los deseos de una de las partes a comparecer al mismo. La Comisión determinó que la medida disciplinaria no se justifica ante la ausencia de prueba por la incomparecencia a la vista de Arbitraje por parte de la Agencia. Se ordena a la Agencia la restitución de empleo y sueldo de la Querellante, el pago del sueldo dejado de percibir y la eliminación de la amonestación escrita del expediente de la querellante.

68- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-137 L-05-068

Sobre: Pago de licencia de Enfermedad acumuladas en exceso

Fecha: 16 de mayo de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

El Convenio Colectivo dispone que los miembros de la unidad apropiada tendrán el derecho al pago de la licencia por enfermedad acumulada en exceso de 90 días laborables en o antes del 31 de marzo de cada año. La Unión alegó que la Agencia incumplió con lo acordado en dicha sección. Además añaden que la Agencia está obligada a efectuar el pago de intereses legales por pago tardío de su obligación contractual. La Agencia reconoce la existencia y validez de la ley y de lo que dispone el Convenio, al disponer que la Agencia vendrá obligada a pagar a los empleados los días de enfermedad acumulados en exceso. No obstante, la Agencia atribuye su retraso a la situación fiscal de la Agencia y lo complicado que es procesar estas reclamaciones. Por otra parte, la Agencia sostiene que no le corresponde el pago de intereses acumulados a

dichos maestros. La Comisión determina primeramente, si procede o no el reclamo de la Unión para el beneficio de los miembros que hayan acumulado este derecho, con relación al pago de la licencia de días por enfermedad acumulados en exceso de 90 días. La Comisión expresa que es sumamente entendible lo difícil que debe ser tramitar todos esos Informes de Asistencia, para así ordenar el pago del exceso de noventa días por enfermedad, ésta situación es proporcionalmente similar a lo que ocurría en el momento que se negoció el Convenio Colectivo. Siendo este el producto de la voluntad entre las Partes que lo negociaron, se convierte en “*la Ley entre las partes*”, el Convenio Colectivo en controversia, no contraviene la Ley Núm. 156, mas aún recoge la esencia de ese estatuto. Es por ello que la Comisión resuelve a favor de la Unión, sí procede el reclamo para que los miembros de la unidad apropiada que hayan acumulado el beneficio de pago de la licencia de días por enfermedad en exceso de 90 días durante el año natural 2002, le fueran pagaderos al 31 de marzo de 2003. La segunda controversia a resolver es si procede o no el pago de intereses acumulados hasta la fecha en que se hizo o se haga el pago de esta licencia al personal docente cubierto por el Convenio Colectivo. Ni el Convenio Colectivo, ni la Ley Núm. 45, facultan a la Comisión para imponer el tipo de interés para indemnizar daños y perjuicios. Sin embargo, sí se puede otorgar el interés legal que acumule la deuda (a quienes todavía se les adeude el pago de exceso de los noventa (90) días, a partir de la fecha del Laudo. El Tribunal ha expresado que aún cuando en el pleito está envuelto el Gobierno de Puerto Rico, los intereses legales proceden como cuestión de ley y los mismos no son contrarios a las leyes de inmunidad gubernamental. La norma establecida jurisprudencialmente es que la imposición de intereses legales se computa a partir de la fecha del laudo hasta que se efectúe el pago. Para concluir, menciona la Comisión que la Unión solicitó como parte de los remedios en su Alegato que se le ordenara a la Agencia el pago de honorarios legales a favor de la Unión. Las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico disponen que en el caso que cualquier parte haya procedido con temeridad o frivolidad, el tribunal deberá imponerle en su sentencia al responsable el pago de una suma por concepto de honorarios de abogado que el tribunal entienda correspondan a tal conducta. Las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus municipios están exentas de la imposición de honorarios de abogado por razón de temeridad. Se entiende que el Estado no puede ser temerario. La Comisión determina que la Agencia deberá realizar el pago de los excesos de licencia por enfermedad acumulados, añadiendo el interés legal que estos acumulen desde la emisión del laudo hasta la fecha de pago.

69- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-465 L-05-069

Sobre: Acomodo Razonable

Fecha: 16 de mayo de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante es maestra de Ciencias del Departamento de Educación. Padece de una condición incurable denominada fibromiiasis, la cual provoca dolor al moverse y artritis post traumática. Además, se le practicó una amputación de tobillo izquierdo, también tiene lastimado un nervio en la quinta vértebra lumbar. Debido a las condiciones anteriores, la querellante es clasificada como impedida cualificada. No padece de problemas cerebrales que interfieran con su capacidad cognoscitiva para ejercer sus funciones pedagógicas. La Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos, emitió una resolución el 21 de febrero de 2003, en el caso entre Nelly I. López Zamora vs. Departamento de Educación, querella número SJ-PAIR 02-03-0261, en que

determinó que la reducción de estudiantes en el salón de clase y la reducción de grupos a 4 ó menos era un acomodo razonable para la Querellante. De la resolución de OPPI, se recoge el hecho de que el Departamento de Educación había provisto como acomodo razonable en años anteriores a una carga académica de 21 estudiantes o menos, más no había cumplido con dicho acomodo a la fecha de la querrela que atendió la OPPI. La Querellante ha venido solicitando acomodo razonable a la Agencia, durante los últimos siete (7) años. La Agencia permite que el hermano de la querellante entre a la escuela en las mañanas y en las tardes para que le ayude a cargar su bulto y materiales escolares desde su vehículo hasta el salón, a abrir el salón y ventanas, así como por las tardes, para asistirle al cerrar el salón y cargar sus pertenencias hasta su vehículo. La Querellante recurrió al proceso de quejas y agravios solicitando como remedio que se diera curso a su solicitud de acomodo razonable. La Unión expresó que la Agencia ha discriminado contra la Querellada, a través de su actitud negligente, ante la solicitud del acomodo razonable de la Querellante. La Agencia no compareció a la vista de arbitraje por lo que no expresó sus alegatos. Luego de haber analizado con detenimiento la prueba documental y testifical de la Unión, siendo ésta quien tiene el peso de la prueba en este caso, la Comisión determinó que la Agencia violó el convenio colectivo en los artículos y secciones que establecen el acomodo razonable. El hacer caso omiso o denegar de manera caprichosa el acomodo a un(a) empleado(a) no está justificado. Cuando se analiza la legislación, vemos que personas que tienen algún impedimento cualificado, en virtud de lo cual solicita un acomodo razonable, es casi mandatario que un Patrono o Agencia, tenga que suplir dicho acomodo, a menos que este resulte extremadamente oneroso, lo cual tiene que evidenciarse hasta la saciedad; o en su lugar, que la persona para quien se solicita el acomodo, no pueda cumplir con las funciones básicas del puesto que ostenta ocupar, con o sin un acomodo razonable. En este caso, nada de lo anterior, es la situación ante nos. Es en torno a personas con impedimentos, que se tiene que elaborar una Organización Escolar, a los efectos de que no se le violenten los derechos. Para que el Patrono pueda determinar conceder o no conceder algún tipo de acomodo razonable tiene que sujetarse a criterios de razonabilidad, adecuación, y lógica ante lo solicitado. Al no comparecer la Agencia a la vista de arbitraje, desconocemos si la razón por la que no ha concedido el acomodo solicitado, sea por que no resulte ser razonable, adecuado o lógico, lo que solicita la Querellante. La Comisión determinó que la Agencia violó el Convenio Colectivo, al no otorgar el acomodo razonable solicitado por la Querellante.

70- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-068 L-05-070

Sobre: Reconocimiento de la Unión

Fecha: 17 de mayo de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Unión alegó que en el Convenio Colectivo está reconocida la obligación que tiene la Unión de ofrecer representación adecuada a los miembros de la Unidad Apropiaada en asuntos relacionados a la administración del convenio; obligación que nace de la misma Ley 45. Asimismo, la Agencia se obligó a reconocer a los representantes de la Unión en los procedimientos de quejas y agravios, y reconoce que los miembros de la Junta de Dirigentes de la Unión son representantes bonafide de la Unión. El Reglamento y Constitución de la Unión establece que los presidentes de las uniones locales son parte de su Junta de Dirigentes por lo que son representantes bonafide la misma y facultados para intervenir en asuntos de representación

de miembros de la unidad apropiada. La Unión solicita que se reconozca al presidente de la unión local como representante bona fide, así como la imposición de costas y honorarios de abogados a la Agencia La Comisión no contó con la posición de la Agencia. El día 26 de septiembre de 2003, el Director Escolar se negó a reunirse con la Orientadora Escolar, con la delegada de Taller y con el Presidente de la Unión Local de la Federación de Maestros, por no reconocer al último como representante de la Unión. El Director alegó que el Presidente de la Unión Local no podía intervenir como representante de la Unión, por no ser el delegado de taller ni trabajar en dicha escuela. La Delegada y el Presidente de la Unión Local, aclararon al Director que, como miembro de la Junta de Dirigentes de la Federación de Maestros y por disposición del Convenio Colectivo es un representante de la Unión autorizado. A la Comisión le corresponde determinar si la Agencia violó el Convenio Colectivo al no reconocer al presidente de la Unión local como representante de la Unión. Tal y como se desprende del mismo convenio colectivo, la Unión tiene la obligación de ofrecer una representación adecuada a los miembros de la Unidad Apropiada en los asuntos relacionados a la administración del convenio colectivo. Dicha obligación dimana de la propia Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, específicamente en su Sección 9.2 (f) que dispone la obligación de la organización sindical certificada como representante exclusivo de ofrecer representación adecuada a todos los miembros de la Unidad Apropiada e incluso tipifica como práctica ilícita el no cumplir con dicha obligación. Asimismo, las Secciones 1 y 2 del Artículo V del Convenio Colectivo dispone sobre los derechos de la Unión, reconocidos por la Agencia. Es la Federación la que determina quienes serán sus representantes en los diferentes procesos a llevarse a cabo durante los procedimientos de quejas y agravios, no la Agencia. La constitución y reglamento de la Unión establecen además que los Presidentes de las Uniones Locales son representantes de la Unión por ser parte de su Junta de Directores. El Convenio entre las partes reconoce la facultad de cada parte escoger su representante. La Comisión determina que la Agencia debe reunirse con los representantes de la Unión.

71- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

CASO NÚM. AQ-04-184 L-05-071

Sobre: Reclasificación

Fecha: 18 de mayo de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Junta de Planificación plantea que el Convenio determina el procedimiento a seguir cuando un empleado entiende que procede una reclasificación. Señala que dicho artículo dispone que la creación y clasificación de puestos es una prerrogativa gerencial. Abunda que la Agencia no violó el convenio, puesto que la Agencia cumplió con lo pactado, o sea evaluar la solicitud y determinar si procedía o no. La Unión presentó tardíamente sus argumentos, sin exponer justa causa, la Comisión determinó no discutir por esta razón los planteamientos de la misma. La Querellante ocupa el puesto de Analista de Planificación III. Mediante comunicación dirigida al Director de Análisis Económico, solicitó que se le reclasifique del puesto de Analista de Planificación III al puesto de Analista de Planificación IV. Justifica la querellante su reclasificación con el hecho de que en tres años ha coordinado los trabajos del Informe Económico al Gobernador. El Director de Análisis económico envió un escrito a la Directora de Recursos Humanos, en el mismo expone que los trabajos del Informe Económico no son tarea de ningún analista en específico; que en este informe trabajan recursos que no pertenecen al sub-

programa o Programa; y la coordinación tiene que darse con los analistas de la Unidad en la cual el solicitante es partícipe. Por éstas razones no endosa la Solicitud de Reclasificación a Analista de Planificación IV. La Agencia realizó una investigación y de la misma surgió que la petición de reclasificación no se justificaba, por carecer de elementos determinantes que sustentaran dicha transacción de personal. La Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, dispone en el artículo 5.2 (d) que la creación y clasificación de puestos y su ubicación dentro de la organización no será materia de negociación. El Convenio suscrito entre las partes adopta el Artículo 5.2 (d) de la Ley 45. De la Descripción de Clase de Analista de Planificación III, surge como aspecto distintivo de trabajo que el empleado realiza labores técnicas de alguna complejidad. Además recibe instrucciones generales sobre los aspectos comunes del puesto y específicos, cuando surgen situaciones nuevas. Por otro lado, de la Especificación de Clase para la clase de Analista de Planificación IV, se desprende como aspecto distintivo de trabajo que el empleado realiza labores técnicas de complejidad. La diferencia entre este nivel y el otro anterior es que este último ejerce criterio propio para establecer la metodología de estudio, las técnicas de investigación más apropiada y aplicar los conocimientos adquiridos en el campo de trabajo. De los informes presentados no se desprenden que hayan sido supervisados exclusivamente por la Querellante. Además, al examinar la Hoja de Deberes de la Querellante en el encasillado número 9 que requiere identificar personal que supervise, no surge puesto alguno al cual ésta pueda recomendar ascensos, traslados o medidas disciplinarias. La Unión no demostró que la determinación de la Junta fuera arbitraria y caprichosa al no reclasificar a la Querellante al puesto de Analista de Planificación IV. Se desestima la querrela.

72- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-260 L-05-072

Sobre: Licencia Judicial

Fecha: 19 de mayo de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

El Querellante es maestro de Educación Física en el Departamento de Educación Distrito Escolar de Vega Alta, además es Delegado de Taller de la Unión en dicha escuela. El 17 de septiembre de 2003, el Querellante tuvo que comparecer ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Distrito de Dorado, por una querrela que le fuera radicada en su contra y mediante citación a esos efectos de las autoridades. La querrela le fue radicada por el personal de SPM- Asociación de Maestros, por un alegado incidente ocurrido durante horas laborables en el plantel escolar del Querellante. El Tribunal no determinó causa probable en la vista. Por lo que, la acusación contra el Querellante fue archivada con perjuicio. El Tribunal le certificó, el mismo día de la comparecencia ante éste, la presencia del Querellante en dicho procedimiento. Dicho documento le fue entregado a la Directora Escolar. En el informe mensual de asistencia ese día fue adjudicado a la licencia personal y no con cargo a vacaciones. La Unión alegó que la Agencia no ha dado fiel cumplimiento de las disposiciones del Convenio Colectivo. La Unión arguyó que el Querellante estaba ejerciendo sus funciones y sobre las bases de ello fue citado por el tribunal a comparecer ante éste, por lo que procedía que ese día se le cargara a la licencia para fines judiciales. La Agencia alegó que sólo se otorga licencia para fines judiciales cuando la comparecencia al Tribunal, agencia o foro es en carácter oficial como empleado del Departamento de Educación y no como delegado de taller. Añadió que el Querellante fue citado para responder por la comisión de un delito cometido en su carácter personal por lo que no le

aplica la licencia judicial del Convenio Colectivo. La Comisión debe determinar si de acuerdo al Convenio Colectivo se le debe adjudicar el día 17 de septiembre de 2003 con cargo a la licencia judicial, por éste haber comparecido ante un foro judicial. El Convenio Colectivo sólo especifica tres condiciones para el disfrute de dicha licencia: ser citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, como testigo o demandado en su **carácter oficial como empleado de la Agencia; como testigo** de una investigación del ministerio fiscal o a un juicio criminal; o cuando el miembro de la unidad apropiada sea parte (querellante o querellado) de un proceso disciplinario en la Agencia. Como se puede apreciar al Querellante no le aplica ninguna de las condiciones para disfrutar de la licencia para fines judiciales. Aún si le hubiera aplicado alguna de las condiciones, el Inciso C, Sección 36.15 del Artículo XXXVI obliga a los miembros de la unidad apropiada a informar por lo menos dos (2) días laborables antes del día a ausentarse y solo podrá ser en un plazo menor, si recibió más tarde la citación. La Comisión determinó que no procede la adjudicación de la ausencia del 17 de septiembre de 2003 del Querellante, a la licencia para fines judiciales. El Querellante no fue citado a comparecer ante el Tribunal de Distrito de Dorado como testigo o demandado en su carácter oficial como empleado del Departamento de Educación, ni como testigo de una investigación del ministerio fiscal o a un juicio criminal según dispone el Convenio Colectivo en el Artículo XXXVI, Sección 36.15. Se desestima la Querella.

73- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-03-687 / AQ-03-694 L-05-073

Sobre: Arbitrabilidad Procesal

Fecha: 19 de mayo de 2005

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

La Querellante laboró como maestra de nivel elemental del Departamento de Educación con una experiencia de diecinueve (19) años en el sistema educativo. Posteriormente fue reubicada al puesto de Maestra de Currículo del Centro de Laboratorio y Aprendizaje localizado en la Oficina del Superintendente Escolar de Ciales. El 9 de enero de 2003, al regresar de sus vacaciones regulares, la Querellante se percató de que se había removido un archivo que estaba en su área de trabajo el cual, alegadamente, contenía varios documentos personales. La Unión radicó varias Solicitudes de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Comisión. Posteriormente retiraron sin perjuicio estas querellas, luego de llegar a unos acuerdos con la Agencia, al discutir las en un Comité Conciliador. Varios meses después radican nuevamente las querellas ante la Comisión. La Agencia alega que la Comisión no tiene jurisdicción para resolver las mismas por haber transcurrido más de 6 (seis) meses desde que fueron retiradas las querellas de la Comisión y la fecha en que se vuelven a radicar. Alega además la Agencia que estas querellas fueron ya resueltas por un Comité de Conciliación y la Unión no solicitó remedio alguno. Por su parte la Unión sostuvo que las querellas fueron cerradas sin perjuicio, por lo que podían ser presentadas en algún otro momento. La Comisión establece que en el ámbito del arbitraje laboral las querellas que se dilucidan ante un árbitro son aquellas que no han sido resueltas por las partes. Por otro lado, un acuerdo entre las partes logrado mediante consentimiento y consenso es ley entre ellos. La Comisión determinó que no tiene jurisdicción para revisar, revocar o suprimir parte alguna del Convenio Colectivo, como lo es el acuerdo sobre Comité Conciliador entre las partes, por consiguiente la querella no es arbitrable sustantivamente. Por otro lado añade que la doctrina de incuria se ha definido como la dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, los

cuales en conjunto con el transcurso del tiempo y otras circunstancias que causan perjuicio a la parte adversa, opera como impedimento en una corte de equidad. Los elementos de esta teoría son: a) dilación injustificada en la presentación del recurso, y b) el perjuicio que ello puede ocasionar a otras personas, según las circunstancias. El Tribunal Supremo ha establecido que al evaluar si alguna parte ha incurrido en incuria hay que considerar el efecto que tendría la concesión o denegación sobre los derechos privados y sociales. Cuando la demora en reclamar un derecho no perjudica a nadie o el perjuicio causado es leve, si se compara con el daño que sufriría el peticionario de no concederle el remedio, el lapso de tiempo transcurrido tiene que ser grande para que exista incuria equitativa. La Unión no rebatió el planteamiento de arbitrabilidad de la querella. Tampoco indicó a qué se debió la demora de más de seis (6) meses desde que se cerró el caso sin perjuicio hasta que se radicó nuevamente la querella. La Comisión por tanto determinó que las querellas no son arbitrables. Se desestiman las mismas.

74- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU/AFSCME)

Caso Núm. AQ-04-581 L-05-074

Sobre: Descripción de Deberes

Fecha: 20 de mayo de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante ocupa un puesto de Asistente de Mecánico de Embarcaciones y trabaja para el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en la Unidad Marítima de Piñones. El Querellante recibió una comunicación escrita por parte de su Supervisor, en donde se le requería que como parte de sus funciones debía dar mantenimiento preventivo a los vehículos automotores que estaban asignados a la Unidad Marítima. Posteriormente su supervisor le cursó otra comunicación escrita al Querellante, titulada “Título Funcional del Puesto” en donde se detallaban las funciones de su puesto de Asistente de Mecánico. En la misma se hacía énfasis a que entre las funciones del Querellante estaba proveer mantenimiento tanto a embarcaciones como a automóviles. Debido a lo antes descrito, el Querellante solicitó mediante comunicación escrita a la Directora de Recursos Humanos, copia de la Hoja de Descripción del Puesto con el propósito de compararlas con las existentes entre sus documentos y poder determinar si sus funciones habían cambiado de alguna forma. A la fecha en que se llevó a cabo los Pasos I y II y la consecuente solicitud de arbitraje de quejas y agravios el Querellante no recibió contestación por parte de la Agencia sobre su solicitud de verificación de funciones, y la entrega del documento solicitado. Según se estableció en el Convenio, la Agencia tenía la obligación de proveer a cada empleado de la Unidad Apropiada y a la Unión copia del formulario de Descripción de Puesto al 30 de septiembre de 2003. Por lo que, cada empleado debe realizar las funciones según enmarcadas dentro de la hoja de Descripción de Puesto de cada puesto que ocupe cada empleado. La cláusula negociada en el convenio es conforme a las disposiciones de la Ley de Personal, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, la cual le impone a la autoridad nominadora la obligación de preparar una descripción por escrito de cada puesto y entregarle una copia al empleado. Conforme a la prueba presentada durante la vista de arbitraje, lo anterior no se cumplió en cuanto al Querellante, quien se vio precisado a solicitar por escrito copia de su OP-16 a la Oficina de Recursos Humanos, luego de que su Supervisor Inmediato le hiciera llegar el comunicado donde le exigía realizara asistencia de mecánica automotriz y también le cambiara tanto el título como las funciones de su puesto de Asistente de Mecánico de

Embarcaciones. La Agencia violó el Convenio Colectivo al no proveer al Querellante de copia de por lo menos su Hoja de Descripción de Puesto, cuando este la solicitó en mayo de 2004. Procede el pedido del Querellante de que se le entregue copia de la Hoja de Descripción de Puesto y de la Especificación de Clase. La misma deberá estar firmada por el Secretario del DRNA, así como por el Querellante y su Supervisor. También, procede que se delimite las funciones del puesto que ocupa el Querellante para que éste realice aquellas funciones conforme están dispuestas en su Descripción de Puesto.

75- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm.: AQ-04-500 L-05-075

Sobre: Arbitrabilidad Procesal

Fecha: 29 de mayo de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

En el mes de mayo de 2003 el Comité de Organización Escolar (COE) decidió dividir el salón de primer grado. La Directora Escolar decidió no acatar la Organización Escolar que diseñó el COE porque concluyó que no procedía, y por opinión de la Directora Regional y el Superintendente y de acuerdo a la Carta Circular 11-2002-2003. La Directora Escolar impuso un horario diferente al diseñado por el COE, en donde no se reflejaba la división del primer grado. La Organización Escolar que impuso la Directora Escolar, que es la que se sigue hoy día, nunca fue ratificada según se dispone en el Convenio. La Directora Escolar nunca se reunió con la Querellante para atender su querrela, ni su situación. La Agencia presentó la defensa de arbitrabilidad procesal. Planteó en síntesis que los hechos que dieron base a la radicación de la querrela son hechos que aluden a la Organización Escolar del año 2003-2004, que culminaron en mayo de 2004, de manera que los hechos que se van a presentar en la vista de arbitraje ocurrieron en el curso escolar pasado. Sin embargo, el remedio que se solicita es que se proceda a dividir el grupo de primer grado del año escolar en curso. Dicho remedio la Agencia entiende que no procede ya que esos niños no son los mismos a los cuales se hace referencia en esta querrela; mientras que los niños que generaron la controversia presentada se encuentran este año cursando el segundo grado, donde la Querellante al presente no es su maestra. La posición de la Unión en síntesis es que la controversia planteada no es distinta toda vez que sigue ocurriendo en el año escolar presente. Concluye la Unión de que el remedio solicitado es que se respeten los topes que decide la Organización Escolar, que se convoque a la Facultad para ratificar la misma y que no siga ocurriendo una situación inimaginable para la Querellante. La arbitrabilidad procesal es un mecanismo que utilizan las partes para que el Árbitro determine si en efecto la controversia planteada responde a lo pactado por la partes en la cláusula de Quejas y Agravios y a su vez se pueda efectuar el procedimiento de arbitraje. El mismo se refiere al cumplimiento o no por las partes de los pasos dispuestos en el convenio colectivo para la tramitación de las quejas. La academicidad tiene que ver directamente con la parte sustantiva de un caso, la razón de ser del caso. No tiene nada que ver con el aspecto procesal. La Comisión determinó que el hecho de que los niños de ese primer grado en ese año escolar ya no estén en ese grado, no quita ni evita que el hecho en particular de que dio margen a que se radicara la querrela. A base de lo antes expresado no procede la defensa de arbitrabilidad procesal por academicidad presentada por la Agencia. Al día de hoy, la escuela continúa funcionando sin una organización escolar ratificada, por lo que los hechos no dan margen para que subsista una defensa de academicidad.

La querrela es arbitrable procesalmente. No procede la defensa de academicidad. La Agencia violó el Convenio Colectivo. Se le ordena a la Agencia que aperciba a su Directora Escolar para que ésta se reúna con los querellantes en los términos dispuestos en el Convenio Colectivo. Se les ordena a las partes que se convoque a la facultad a reunión para que se le explique la razón de los cambios hechos a la Organización Escolar y que se ratifique la misma según dispuesto en el Convenio Colectivo.

76- Departamento de Recreación y Deportes – Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-242 L-05-076

Sobre: Pago de Aumento de Sueldo Negociado

Fecha: 27 de mayo de 2005

Árbitro: Noel Hernández López

La Controversia en este caso es sobre un aumento de sueldo pactado en el convenio y desde cuando la Agencia venía obligada a pagarlo. La Agencia estableció que la Legislatura de Puerto Rico aprobó un aumento de sueldo de cien dólares (\$100.00) a los empleados públicos, con efectividad del 1 de enero de 2004. Esta Ley excluyó de su aplicación a los empleados cubiertos por la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, que hubieran suscrito un convenio colectivo a la fecha de la vigencia de la Ley, que incluyera concesión de aumentos de sueldos. No obstante, en cumplimiento con el Convenio Colectivo, la Agencia hizo extensivo dicho aumento a los miembros de la Unidad Apropriadada efectivo el 1 de enero de 2004, al concederle un aumento de cien dólares (\$100.00). Según alegó la Agencia, cumplió con la concesión del aumento de sueldo establecido en el Convenio al hacer extensivo a los miembros de la Unidad Apropriadada el aumento de cien dólares (\$100.00) concedido por la Gobernadora a los empleados públicos. Estableció además, que el aumento pactado en la Sección 4 es un aumento de sueldo discrecional y adicional al pactado en la Sección 2, y su concesión esta sujeta según con la propia Sección 4 a dos factores: las economías que puedan realizar, o la obtención del presupuesto necesario para hacer factible el mismo. Es por ello que le corresponde a la Agencia y no a la Unión la determinación de si dichas economías se habían logrado, o si su presupuesto permitía o no la concesión de un aumento a tenor con el Convenio para el mes de enero de 2004. Por su parte, la Unión sostiene que la Agencia le adeuda a cada uno de los miembros de la Unidad Apropriadada la suma de \$75.00 correspondientes a \$25.00 por cada uno de los primeros tres (3) meses de 2004. Justificó su posición la Unión alegando que la Agencia contaba para enero de 2004, con la cantidad de \$125.00 para otorgarlo en aumento de sueldo a los miembros de la Unidad Apropriadada. Primero contaba con \$25.00 (aumento contemplado en la Sección 2, Artículo 47 del Convenio) que ya estaban incluidos en su presupuesto y en segundo lugar, recibió de parte de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, mediante reembolso, los otros \$100.00 (del aumento concedido a los Empleados Públicos). La Comisión determinó que la intención de las partes al negociar esta Sección 3 fue, indistintamente la cantidad concedida a los empleados públicos en un aumento concedido por la Gobernadora, la Agencia se comprometió a conceder el mismo. En caso de que no se le asigne fondos a la Agencia Querrellada para conceder el aumento, ésta se comprometió a conceder el aumento de \$25.00 más la diferencia entre el aumento de la Sección 2 y el aumento concedido por la Gobernadora. Estableció además que el convenio colectivo es un contrato entre las partes y, en concurrencia, debe cumplirse estrictamente. Por último la Comisión determinó que la Agencia no cumplió con el Convenio Colectivo al no conceder el aumento de \$25.00 adicionales al aumento de la

Gobernadora a partir de enero de 2004. Por consiguiente, determinó que la Agencia le adeuda a los empleados que pertenecen a la Unidad Apropriada la cantidad de \$25.00 por cada mes que dejó de pagar aumento de \$25.00 adicionales al aumento de la Gobernadora. Efectivo de inmediato, se le pagará a cada empleado que pertenece a la Unidad Apropriada la cantidad de \$75.00 por concepto del aumento dejado de recibir para los meses de enero, febrero y marzo de 2004 (\$25.00 por cada mes)

77- Departamento de Hacienda y UAW Unión de Trabajadores de Hacienda

Caso Núm. AQ-04-273 L-04-077

Sobre: Destitución

Fecha: 31 de mayo de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante trabaja en el Departamento de Hacienda como Auxiliar Fiscal II. El 20 de septiembre de 2002, el Director de Seguridad Interna, radicó una querrela en la Oficina de Investigaciones Administrativas del Departamento de Hacienda, donde indicó que una empleada, quien se desempeña como Auxiliar Fiscal V adscrita en la Oficina de Finanzas, se querelló de que había estado siendo perseguida por el Querellante. La empleada advino en conocimiento del comportamiento del Querellante, a través de algunos compañeros de trabajo que le avisaron al respecto. Del informe que surge de la querrela, se desprendió que a pesar de que el Querellante acepta que le tomó fotos a la empleada, nunca hizo acercamiento personal, manifestación, actos verbales, contacto físico o agresión hacia ella. En la conclusión del Informe, la Investigadora indica que la empleada acepta no sentirse hostigada sexualmente; aunque sí preocupada por las situaciones que le han comentado otros compañeros. Al final del informe la Investigadora deja en manos de la división legal para que determinen la medida correctiva que aplicara al caso. Sin embargo, recomendó también, evaluar la posibilidad de enviar al Querellante al Programa de Ayuda Ocupacional. El Querellante fue notificado posteriormente de su destitución mediante carta. La unión alega la medida disciplinaria fue demasiado severa, pues aunque el Querellante admitió haber tomado fotos de la empleada, nunca tuvo ningún tipo de acercamiento verbal, contacto físico o agresión hacia la misma. Entiende la Unión que se debió emplear disciplina progresiva y referir al empleado a un Programa de Ayuda al Empleado, solicita se reinstale a su puesto al Querellante. La Agencia por su parte entiende la destitución esta justificada ya que el acecho que cometió el Querellante contra la empleada constituye una modalidad de Hostigamiento Sexual. La Comisión debe determinar si se violó el Convenio al destituir al Querellante. En los casos de arbitraje, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema – el despido – es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que la medida fue justificada.” De no probarlo, es decir, que la destitución no se justifica a base de la prueba presentada, conllevaría que se deje sin efecto la medida disciplinaria y se reponga en el puesto al empleado y corresponde modificar la medida impuesta por la Agencia a una que guarde proporción con las faltas o violaciones. La Comisión determinó que al no configurarse el Hostigamiento Sexual, no guarda proporción la medida disciplinaria impuesta, con las infracciones cometidas por el Querellante. No se configura el Hostigamiento debido a que nunca hubo ningún tipo de contacto entre ellos y el solo acto de tomar fotos no constituye delito. Por último en las anotaciones del Querellante no se encontró ninguna de índole sexual. Además la Agencia debió disciplinar progresivamente al Querellante. Debido a la disponibilidad del Querellante a cooperar y aceptar los hechos cometidos, la Comisión ordenó que se reinstale a su

puesto, luego que cumpla con una suspensión de empleo y sueldo por 65 días, siguiendo los parámetros establecidos en el reglamento de la Agencia.

78- Departamento de Salud Hospital Universitarios de Adultos y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT)

Caso Núm. AQ-04-243 L-04-078

Sobre: Estacionamiento para Vehículos de Empleados

Fecha: 31 de mayo de 2005

La Unión radicó el presente caso en representación de todos los miembros de Unidad Apropiaada, solicita que se le provea estacionamiento adecuado a los mismos. Establece cinco (5) áreas las cuales Agencia debe mejorar en los estacionamientos. Estas son: pintar las líneas de los estacionamientos; mayor iluminación en los estacionamientos; se construya una acera adicional en el estacionamiento que llegue hasta el Hospital; se rotulen áreas de carga y mayor seguridad en las áreas de estacionamiento. La Agencia, alegó haber actuado en todo momento conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. Ellos han provisto estacionamientos adecuados para los miembros de la Unidad Apropiaada. Además, incurrieron en gastos adicionales para proveer suficientes estacionamientos adecuados para todos los empleados del Hospital. La parte querellada estableció que contrató 175 estacionamientos adicionales a un costo de \$50.00 mensuales por estacionamiento. No obstante, dichos estacionamientos no están siendo utilizados en su totalidad por los empleados que pertenecen a la Unidad Apropiaada. Para el Departamento, el Convenio Colectivo no le impone una obligación de proveerle un estacionamiento a cada uno de sus empleados exactamente al lado de su área de trabajo. Sin embargo, resulta claro las obligaciones impuestas por el Convenio Colectivo de iluminación adecuada, seguridad adecuada, mantenimiento adecuado en áreas de estacionamiento han sido cumplidas cabalmente y el Departamento se está esforzando de buena fe para proveerles lugares adecuados para que los empleados puedan estacionar sus vehículos. Alegó además el Departamento, el imponer cargas u obligaciones adicionales a las ya asumidas por el Departamento según el Convenio Colectivo o dar una interpretación expansiva a las disposiciones del Convenio Colectivo atentaría contra la frágil estabilidad fiscal del Departamento. La controversia a resolver por la Comisión es si la Agencia ha cumplido con sus obligaciones bajo el Convenio Colectivo vigente sobre Estacionamiento de empleados, se determinó a base de testimonios y fotos traídas como exhibits por la Unión. La Comisión luego de evaluar todos los planteamiento hechos determinó que el Departamento deberá en cumplimiento con el Artículo 52 del Convenio Colectivo: corregir la demarcación de espacios mediante líneas amarillas visibles y funcionales; comenzar la vigilancia en el estacionamiento de Piscina desde las 5:00 A.M. en lugar de las 6:00 A.M; hacer las gestiones pertinentes para que el brazo mecánico del estacionamiento de Lote B se repare y construir y/o reparar la verja que bordea el estacionamiento de Piscina. Se desestimó las alegaciones hechas por la Unión referente a la falta de estacionamiento; falta de iluminación; aguas usadas en el estacionamiento de Lote B; varillas rotas en el estacionamiento de MIC y la falta de rotulación en la zona de carga.

79- Sistema de Retiro para Maestros y Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-370 L-05-079

Sobre: Paga de Salarios

Fecha: 3 de junio de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández Mercado

El Querellante le solicitó a su supervisor inmediato, le autorizara el disfrute de treinta (30) minutos dispuestos en el Convenio Colectivo, para cambiar un cheque de horas extra. El supervisor le notificó al empleado que no le correspondía lo solicitado porque el tiempo para cambiar el cheque que se establece en el Convenio Colectivo es para los cheques correspondientes pago del salario regular del empleado. La posición de la Agencia se fundamenta en que el convenio establece la concesión de treinta (30) minutos cuando el pago se realiza mediante cheque. Alegó que el tiempo concedido es para el cambio del cheque del salario del empleado, el sustento fuerte del empleado por concepto de trabajo realizado y no es en el sentido de conceder el tiempo antes descrito para cualquier gestión de cualquier tipo de cheque entregado. El periodo concedido (treinta minutos) para el cambio de cheque del pago de jornada regular se concede en dos (2) ocasiones al mes, aproximadamente los días quince (15) y treinta (30). Por su parte, la Unión argumentó que el Convenio Colectivo, incluye el pago correspondiente a compensación regular y extraordinaria a los empleados puede realizarse mediante cheque. La Sección 3, Artículo XXVIII del Convenio Colectivo, no hace excepción alguna al pago de horas extra para la concesión de dichos treinta (30) minutos. En ninguna parte del Artículo XVIII se limita el término de treinta (30) minutos a los pagos de compensación regular y extraordinaria que se hacen los días quince (15) y treinta (30) de cada mes. La Comisión determinó en primer lugar que la Sección 1, Artículo XXVIII del Convenio Colectivo, establece que “la Agencia hará los pagos correspondientes a la compensación regular y extraordinaria de los empleados, mediante cheque...” Mientras que la Sección 3 del dicho Artículo establece “cuando el pago se realice mediante cheque, la Agencia le concederá treinta [30] minutos sin cargo a licencia al empleado para cambiarlo”. La Sección 1 reconoce que se puede pagar mediante cheque el pago de la compensación regular. La compensación antes mencionada es el salario regular del empleado y por lo general se paga quincenalmente cercano al día quince (15) y treinta (30) de cada mes. De otra parte, la compensación extraordinaria puede ser el pago de horas extras el cual, al igual que la compensación regular, puede ser pagado mediante cheque. La Sección 3, Artículo XXVIII del Convenio Colectivo, establece que la Agencia le concede al empleado treinta (30) minutos para cambiar el cheque. Al analizar detenidamente el Artículo XXVIII encontró la Comisión que no hay una limitación en la Sección 3, donde el empleado sólo pueda disfrutar de los treinta (30) minutos para cambiar el cheque en el pago la compensación regular. Los treinta (30) minutos concedidos por la Agencia para que el empleado pueda cambiar el cheque no está delimitado al tipo de pago (cheque, depósito directo o transferencia electrónica), sí por compensación regular o extraordinaria. Por consiguiente, concluimos que la Agencia no cumplió con la Sección 3, Artículo XXVIII del Convenio Colectivo, al no concederle al Empleado Querellante treinta (30) minutos para cambiar el cheque correspondiente al pago por compensación extraordinaria. En lo sucesivo, la Agencia garantizará al Querellante los treinta (30) minutos para cambiar el cheque por la compensaciones regular y extraordinaria, en estricto cumplimiento con la Sección 3, Artículo XXVIII del Convenio Colectivo.

80- Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y Sindicato de Bomberos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-539 L-05-080

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 20 de junio de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El 14 de octubre de 2003 el tribunal dictó fallo de culpabilidad contra el Querellante por violación al Artículo 94 del Código Penal (agresión) y lo condenó a pagar \$100 de multa por ser un delito menos grave. El incidente que provocó la denuncia por violación al Artículo 94 del Código penal ocurrió el 21 de julio de 2003, a las 7:30 de la noche, estando el Querellante fuera de horas laborables. Mediante comunicación fechada 20 de agosto de 2004 el jefe de Bomberos notificó al Querellante su intención de suspenderlo por un periodo de sesenta (60) días. Posteriormente la Agencia confirmó su determinación e impuso al Querellante la medida disciplinaria. Al momento de los hechos, el Querellante no estaba uniformado, llevaba 6 (seis) años de servicio en el Cuerpo de Bomberos y no tenía historial de acciones disciplinarias. Sostiene la Agencia que la suspensión de empleo y sueldo le fue impuesta al Querellante, fue proporcional a la falta cometida, debido a la determinación de Culpa hecha por el Tribunal Superior, en clara violación a la Ley # 5 del 14 de octubre de 1975, (Ley de Personal) de igual forma el Reglamento de Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas a Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. La Unión adujo que la suspensión impuesta al Querellante no fue justificada y que fue contraria a derecho. Que lo ocurrido fue en horas no laborables e inclusive el Querellante no tenía puesto el uniforme de Bombero. Que la formulación de cargos fue contraria al Convenio Colectivo. Además alega que no existe un nexo causal entre lo cometido y un daño a las operaciones de Patrono y su reputación. Por otra parte, señalan que al ser un delito menos grave lo cometido por el Querellante, la medida disciplinaria impuesta resulta una sanción desproporcionada, irrazonable e injustificada. Alegan que tampoco se tomó en cuenta el historial del empleado, el cual no había sido objeto de sanciones disciplinarias en el pasado. La Comisión indicó que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado en sinfín de casos, que la acción administrativa es independiente de la criminal porque tienen propósitos distintos, por lo que una no puede estar supeditada a la otra. Los hechos cometidos por el Querellante tuvieron lugar en el año 2003, en cuya ocasión parte del estado de derecho vigente para los empleados públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, era la Ley número 5 del 14 de octubre de 1975 y no la Ley 184 del 3 de agosto del 2004 la Agencia fue específica en los cargos, al mencionar aquellas secciones de la Ley núm. 5 supra, que aplicaban a la controversia. El Reglamento es claro en señalar que la conducta exigida a los empleados de la Agencia trasciende fuera de horas laborables y de las facilidades físicas de la Agencia. A la luz de lo establecido por el Tribunal Supremo, concluye la Comisión que el acto de agresión, del cual el Querellante resultó convicto, implica depravación moral y resulta un acto inmoral conforme a lo antes citado. No podemos perder de vista que agredir a una persona con la circunstancia agravante de que la víctima sea una mujer, y que dicho agresor resulte ser un servidor público, Bombero de profesión, por menos grave que resulta ser calificado el delito, es del todo repudiable y contrario a los valores establecidos en nuestra sociedad. La Comisión determinó que la sanción impuesta guarda proporción, está justificada y es conforme a derecho.

81- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos (SPU)

Caso Núm. AQ-04-227 L-05-081

Sobre: Bonificación por Preparación Académica

Fecha: 16 de junio de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante en el caso de autos ocupa un puesto de Analista de Laboratorio Forense en el Instituto de Ciencias Forenses. La preparación académica exigida para dicho puesto es graduación de Escuela Superior que incluya cursos de Biología o Química y Física. La preparación académica que posee el Querellante es de Bachillerato en Ciencias Naturales con Concentración en Biología General, Universidad de Puerto Rico, Colegio Regional de Carolina, grado que fue obtenido en julio de 1999. El Convenio Colectivo entró en vigor el 28 de abril de 2003. Le corresponde a la Comisión determinar, si procede el reclamo del Querellante de que le corresponde, de acuerdo al Convenio, una bonificación por preparación académica por poseer un grado académico superior al exigido a la clase a la cual esta asignado su puesto. Es norma legal que una vez los convenios colectivos han sido otorgados por ambas partes y se encuentran vigentes constituye un contrato entre las partes y como tal debe cumplirse con estricta rigurosidad. Aplicando la norma antes enunciada, entendemos que la letra del convenio es extremadamente clara: el mismo dispone una bonificación para los empleados del Instituto que a la fecha de aprobación del convenio poseyeran un grado académico superior al exigido en la escala donde se ubica su puesto, así como las cantidades a recibir por grado académico obtenido. El Querellante demostró con prueba fehaciente que éste obtuvo su grado académico de Bachillerato en Ciencias de una institución reconocida en el mes de julio de 1999. La Agencia deberá realizar el pago de la bonificación al Querellante, además la Comisión le impuso el pago de interés legal.

82- Departamento de la Familia y María M. Rivera de Collazo

Caso Núm. AQ-03-418 L-05-082

Sobre: Destitución

Fecha: 20 de junio de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante, ocupaba un puesto de Oficinista III, en la Administración de Desarrollo Socioeconómico y de la Familia. Mediante comunicación escrita con fecha de 30 de marzo de 2003, la Secretaria del Departamento de la Familia, le informó a la Querellante que la Oficina de Auditoría Interna había realizado una investigación especial relacionada con varios casos del Programa de Asistencia Nutricional. Del Informe sometido por la Oficina de Auditoría Interna surgió los siguientes hechos, imputados a la Querellante: Realizar funciones que no le correspondían como: Cumplimentar y firmar el formulario conocido como Hoja de Información y Referimiento, otorgando unas citas para entrevistas, sin estar debidamente autorizada; No tramitar debidamente el error encontrado en el Formulario AN-2, al funcionario que le correspondía resolver la situación. La situación fue consultada con la supervisora regional, en lugar de su supervisor inmediato; Inducir a incluir a un beneficiario sin verificar la nacionalidad del esposo”. La Querellante fue notificada por la Agencia de su intención de destituir la de su puesto por esta alegada conducta. En los procesos administrativos disciplinarios, particularmente en el contexto de funcionarios o empleados públicos sometidos a un

procedimiento administrativo, como en los casos de despido o destitución, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema – el despido – es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que la medida fue justificada. Por tanto, le corresponde a la Agencia demostrar que la sanción impuesta de destituir a la Querellante estuvo justificada. De no probarlo, es decir, que la destitución de empleo no se justifica a base de la prueba presentada, conllevaría que se deje sin efecto la misma y se reponga en el puesto al empleado afectado. Por la prueba presentada la Comisión determinó que la Querellante cumplimentó los formularios a familiares suyos, estando presentes los empleados encargados de estas áreas. El hecho de que los peticionarios eran familiares suyos debió ser razón más que suficiente para que la Querellante se inhibiera de tramitar dichos formularios, por lo que, la Comisión encontró a la Querellante incurso en las faltas antes mencionadas. Las otras faltas no se le encontró incurso en ellas. Concluye la Comisión que los hechos que dieron base a la destitución de la Querellante no ameritan una destitución de puesto. Lo que corresponde es modificar la destitución impuesta a una suspensión de empleo y sueldo, que no exceda de 255 días de acuerdo al reglamento de la Agencia.

83- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-257 L-05-083

Sobre: Suspensión Sumaria

Fecha: 20 de junio de 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Agencia levantó la defensa de falta de jurisdicción en este caso. En síntesis, la Agencia alegó que la Comisión carecía de jurisdicción para entender en los méritos del caso, debido a que cuando se radicó el presente caso no se había celebrado todavía la vista administrativa informal para dirimir el caso administrativamente. Luego de presentados unos planteamientos de derecho por parte de la Unión, el Oficial Examinador de la Agencia determinó que procedía que se continuara con la celebración de la vista informal por lo que señaló fecha para celebrar la misma. Sostuvo la Agencia que la vista administrativa informal es parte del procedimiento investigativo, el cual no había culminado, ya que no se había efectuado vista administrativa informal donde la Agencia presentara prueba contra el Querellante y éste expusiera su versión de los hechos. La Agencia no ha tomado por lo tanto una determinación en el caso ya que el proceso investigativo, el cual forma parte de la vista administrativa informal, aún no ha culminado. Por lo tanto, la Unión no ha agotado remedios administrativos correspondientes, previo a acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo. La Unión por su parte sostuvo, que la controversia planteada ante la Comisión los es la violación a la Sección del Convenio Colectivo, que indica que dicha suspensión sumaria no excederá de 60 días calendarios, y que el Departamento trasladará provisionalmente a un puesto igual o una unidad de trabajo. Que la reclamación hecha por la Unión se hace a base del Convenio y eso faculta de jurisdicción a la Comisión para entender en ella. Las argumentaciones que se hayan levantado en la vista administrativa son cuestiones de derecho por lo que la Unión entiende que hay jurisdicción de la Comisión. LA COMISIÓN DEBE determinar si tiene jurisdicción para entender en los méritos de este caso. La Comisión señala que el estado de derecho en Puerto Rico es claro en cuanto a la obligación de la autoridad gubernamental de conceder una vista informal previa al despido y en cuanto a la naturaleza de

dicha vista, pues esto había sido establecido por el Tribunal Supremo Federal. El Convenio Colectivo dispone que cuando se trata de una suspensión sumaria de empleo y sueldo, la misma se puede llevar a cabo previa celebración de la vista administrativa y que dicha suspensión no excederá de sesenta (60) días calendario. Lo anterior se refiere al término de días que tiene la Agencia para celebrar la vista administrativa. Según lo planteado, luego de la celebración de la primera vista por los alegatos planteados por la unión, procedía celebrarse la vista administrativa informal y la Agencia citó para nueva fecha. El extender el término de 60 (sesenta) días establecido por convenio fue por acuerdo entre las partes, con el propósito de continuar el proceso administrativo. La Comisión determinó que en este caso no se ha terminado con el proceso disciplinario administrativo y no se han agotado los remedios. El cumplir con el requisito de vista administrativa informal es obligatorio. Por lo tanto la Comisión carece de jurisdicción por presentarse prematuramente la controversia. Se desestima la Querrela.

84- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos

Unidos(SPU)

Caso Núm. AQ-03-683 L-05-084

Sobre: Reprimenda Escrita

Fecha: 21 de junio de 2005

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante es Técnico Especialista de Consultas y Endosos del Departamento de Recursos Naturales en noviembre de 2002, Presidente de Rancho Buena Vista Inc., solicitó al Departamento la renovación del permiso otorgado anteriormente por la Agencia para realizar cabalgatas o paseos a caballo en la zona marítimo terrestre desde el Río Candelerero a la Boca del Río Humacao en Humacao. En relación la solicitud de renovación de permiso, la Coordinadora de Educación Marina del Programa Sea Grant y contratada por el Departamento para realizar censos de tortugas marinas en el área de Humacao, sometió una carta al Secretario del Departamento. En dicha carta, la Coordinadora, luego de exponer varias situaciones que estaban ocurriendo en la zona objeto de la renovación, recomendó que no se renovara la autorización para el uso de la zona marítimo terrestre a la Hacienda Candelerero Inc. y Rancho Buena Vista Inc. por éstas no cumplir con diversas condiciones impuestas por el Departamento. El Querellante realizó la investigación pertinente y concluyó en el informe que la solicitud de renovación propuesta estaba en contravención con la actuación administrativa del Departamento y la política pública esbozada en el Reglamento para el Aprovechamiento, Vigilancia, conservación y Administración de las Aguas Territoriales, los Terrenos Sumergidos Bajo Estas y la Zona Marítimo Terrestre. El 3 de junio de 2003, el Secretario del Departamento, emitió una *Denegatoria* en el caso. Indicó en la misma que conforme con las determinaciones de hechos y las conclusiones derecho esbozadas, se resolvió denegar la solicitud presentada. Posteriormente se radicó una moción de impugnación sobre la *Denegatoria*. Luego de la correspondiente vista administrativa, el 15 de agosto de 2003 el Secretario del Departamento, emitió una Resolución y Orden dejando sin efecto la *Denegatoria* y ordenó la emisión de una *Autorización Enmendada*, la cual sería expedida por la División de Consultas y Endosos del Departamento. Luego de esta determinación el solicitante de la renovación envió carta dirigida al Secretario, en donde cuestiona el desempeño del Querellante por la forma en que realizó la investigación. En contestación a dicha carta y a la Resolución y Orden del Secretario del 15 de agosto de 2003, el Querellante envió una carta al Secretario del Departamento. Por las expresiones utilizadas en

dicha carta se la formularon cargos al Querellante, con la intención de suspenderlo de empleo y sueldo. Luego del análisis que realizó la Comisión de estas expresiones, determinó que el Querellante si incurrió en insubordinación, por negarse a realizar una orden formulada por el Secretario; sin embargo el Querellante no incurrió en insinuación de corrupción por parte del Secretario. Tampoco divulgó información confidencial debido a que aunque envió copia de su carta a la Coordinadora de Educación, ésta ya conocía a cabalidad los pormenores de la investigación por haber participado de la misma. La Comisión determinó que no procede la reprimenda escrita, sino una amonestación verbal que no quedará en el expediente del empleado, acorde con el reglamento de la Agencia.

85- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU)

Caso Núm. AQ-03-485 L-05-085

Sobre: Reclasificación

Fecha: 22 de junio de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante ocupa un puesto de Analista de Recursos Humanos II, en la División de Reclutamiento y Selección del Departamento de la Familia, solicitó un ascenso sin oposición a la Oficina de Recursos Humanos mediante carta al efecto. Alegó que las funciones de su puesto han evolucionado por lo que actualmente realiza las funciones del puesto de Analista de Recursos Humanos III. La Unión sostiene que procede la reclasificación del puesto del Querellante por evolución de funciones, alega que ha realizado las funciones del puesto como lo es realizar estudios de complejidad sobre clasificación de puestos, siendo estas una de las funciones que diferencian los puestos de Analista II y III, lo cual fue aceptado por su supervisora. Asimismo, el Querellante colaboraba con sus supervisores tanto en la identificación de problemas y soluciones como en la coordinación de actividades de su división, requisitos necesarios del puesto de Analista III. Por último alega la Unión que la evaluación realizada por la División de Clasificación y Retribución fue preparada conforme a la Descripción de Puesto sometida por la supervisora del Querellante, con la cual éste no estuvo de acuerdo, razón por la cual el Querellante no firmó dicha descripción de puesto. La Agencia por su parte señala que la reclasificación del puesto del Querellante por evolución de funciones no procede. La Agencia sostiene que la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia realizó una evaluación de las funciones actuales del puesto del Querellante y encontró que las mismas no habían evolucionado para realizar el ascenso solicitado. La División de Clasificación y Retribución comparó las funciones de los puestos y dicho estudio reveló que el conjunto de funciones esenciales que realiza el Querellante son de naturaleza, dificultad y complejidad similares a las descritas en el puesto de Analista II, que ocupa. La opinión técnica ofrecida como resultado del análisis y evaluación realizada de las tareas del puesto está en armonía con la reglamentación vigente concerniente a la administración de recursos humanos y a los principios, técnicas y normas generalmente aceptadas en materia de clasificación de puestos. La Comisión determinó que el Querellante no trajo prueba durante la vista de arbitraje que derrotara lo anteriormente expuesto. No se ha demostrado por el Querellante que sus funciones hayan evolucionado de manera tal que se reconozca el ascenso solicitado. De acuerdo con la reglamentación vigente la Agencia, por medio de la Oficina de Clasificación y Retribución realizó un análisis exhaustivo de las funciones de ambos puestos y se determinó que las funciones esenciales (inherentes) del puesto no habían evolucionado y seguían siendo las mismas. En síntesis, el puesto no tenía asignado

funciones de naturaleza y complejidad a las que realiza un Analista de Recursos Humanos III que sustentara la reclasificación por evolución. Conforme a la prueba presentada, y a las disposiciones en derecho aplicables, la Comisión determinó que le asiste la razón a la Agencia ya que el Querellante no demostró a cabalidad que proceda una reclasificación por ascenso sin oposición. Se desestima la querrela.

86- Sistema de Retiro para Maestros y Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-664 L-04-086

Sobre: Licencia por Maternidad

Fecha: 22 de junio de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

La Querellante es empleada regular de la Agencia y parte de la unidad apropiada, para fines de negociación representada por la Unión. La Querellante sufrió un aborto involuntario que tuvo los mismos efectos fisiológicos de un parto, siendo esto documentado por certificado médico entregado a la Agencia. El Director de Relaciones Industriales de la Agencia determinó mediante comunicación escrita que la Querellante tenía derecho al disfrute de cuatro semanas que se clasifican como postnatales. En la misma comunicación establecía que a la Querellante no le asistía el derecho al disfrute cuatro semanas prenatales. La Agencia alega que el Convenio Colectivo no establece que la querellante al haber sufrido un aborto, el cual tenga los mismos efectos de un parto regular, sea acreedora del derecho a una licencia por maternidad de ocho semanas. Fundamenta su posición la Agencia en que La Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) emitió una comunicación en donde se interpreta que *“La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro semanas”* La Agencia argumenta también que la Ley 184, del 3 de agosto de 2004 implementó un lenguaje similar al empleado, en la carta normativa antes citada. La Agencia en resumen argumenta que *“surge con meridiana claridad que esto fue lo que SRM negoció en el Convenio Colectivo.”* Por su parte la Unión reclama que por virtud del Convenio Colectivo la Querellante tiene derecho al disfrute de ocho semanas de descanso con cargo a la Licencia por maternidad. La Comisión plantea que el Convenio Colectivo establece que la licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural como si fuera un alumbramiento normal, siempre y cuando el aborto tenga los mismos efectos de un parto y así sea certificado por un facultativo médico. El Convenio Colectivo en ningún artículo dispone que en caso de un aborto la empleada sólo tenga derecho a una licencia de maternidad de cuatro semanas tal como pretende imponer de manera unilateral la Agencia. Plantea además que es imposible que la Agencia haya tomado en cuenta la Carta Normativa Num.3-2002 o la Ley 184 como elementos a considerar en la negociación del convenio ya que ambos documentos fueron redactados y aprobados posteriores a la firma del Convenio Colectivo. La cláusula constitucional que prohíbe el menoscabo de las obligaciones contractuales, limita el poder del Estado para interferir tanto con la contratación privada como con la suya propia. Como es sabido, el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. La Comisión determinó que la licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural tal como si fuera un alumbramiento normal, por tanto concluye que la querellante tiene derecho a las cuatro semanas adicionales que reclama. Se ordena el pago del salario equivalente a cuatro semanas conforme a derecho y al convenio colectivo o en su defecto se le restituyan dicho término de tiempo a su licencia de enfermedad.

87- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales – Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-669 L-05-087

Sobre: Relaciones Empleado-Supervisor

Fecha: 22 de junio de 2005

Árbitro: Lic. Daisy M. Quintero Hernández

La Unión optó por presentar el testimonio de los siguientes testigos: Sra. Aida Nieves Colón; Sr. Ramón Hernández Acosta; Sr. Miguel A. Romero; y Fernando Caraballo Soto, todos ellos, Vigilantes ubicados en la Unidad Terrestre del DRNA, en el Municipio de Arecibo. La Querellante labora como vigilante en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en adelante el DRNA, Oficinas ubicadas en Arecibo y que su turno regular de trabajo es de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Alega que la Agencia realizó una reestructuración en la que se le cambió su horario de trabajo a 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Solicitó que le cambiara el horario de trabajo a 6:00 a 2:00 p.m. por responsabilidades familiares. Según alega, en respuesta a su petición, el DRNA publicó una carta de fecha 5 de diciembre de 2003, en el tablón de edictos de las Oficinas de la Unidad Terrestre ubicada Arecibo, en la que se rehúsan en concederle un cambio de horario, por una serie de incidentes ocurridos, donde presuntamente se desapareció cierta propiedad del DRNA. La Querellante alega que la comunicación va dirigida a informar a todos los empleados sobre las desapariciones de la propiedad del DRNA, y sobre la presunta negativa de los vigilantes de brindar información sobre quiénes estaban realizando dichas actividades. La Querellante declaró que dichas imputaciones le han hecho sentirse difamada, y sumamente ofendida. Que dicha comunicación nunca fue entregada a su persona, sino que se publicó en el tablón de edictos al cual tenían acceso todos los empleados que laboran en dicha Oficina. Luego de leer la comunicación, la Querellante alega que solicitó a sus supervisores que retiraran del tablón de edictos la comunicación y una reunión con sus supervisores para discutir todo ese asunto. La Agencia suscribió otra comunicación para aclarar lo sucedido y fue entregada a la testigo a través de un supervisor. La Querellante alega que la segunda comunicación tampoco mejoró la situación de los empleados agraviados, ya que la misma sirve para aclarar lo sucedido, pero no para subsanar las ofensas que se hicieron en contra de estos empleados. La Agencia no compareció ni presentó escrito alguno para exponer su posición sobre la controversia. El Convenio entre las partes establece que el Departamento, la Unión y los empleados se obligan a darse, mutuamente, el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre todas y mantener, además, la eficiencia de los servicios que presta la Agencia. De tener algún supervisor que llamarle la atención a un empleado, lo hará de manera cortés y utilizando lenguaje apropiado. Lo mismo aplicará cuando el empleado le responda al supervisor.’ La Comisión determinó que conducta del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales atenta contra el espíritu de respeto y consideración recíproca que debe prevalecer en la Agencia en violación al Convenio Colectivo. Por tanto ordenó a la Agencia a publicar en el tablón de edictos en cada una de sus instalaciones en las que usualmente publica notificaciones a los empleados, durante sesenta días consecutivos e ininterrumpidos desde el momento en que exhiban las mismas, una comunicación dirigida a todo el personal de la oficina. En dicha comunicación se hará una exposición de los hechos ocurridos y que dieron base a la solicitud de arbitraje, y en la que se pida una disculpa a los vigilantes del DRNA ubicados en dichas instalaciones, especialmente a la Querellante, a la que se alude en la carta que se publicó.

88- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales – Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-352 L-05-088

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 22 de junio de 2005

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

En el presente caso la Comisión debía determinar si la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo o no justificada. Explica la Comisión que aunque las reglas de evidencia no son de estricto cumplimiento en los procesos de arbitraje, no obstante, el debido proceso de ley impone a la Agencia el peso de la prueba en los casos disciplinarios. Esto por haber tomado la acción que precipitó la imposición de la sanción al empleado, objeto de la controversia. En este caso aunque le correspondía a la Agencia presentar la prueba necesaria para sustentar la suspensión de empleo y sueldo, no se presentó a la Vista de Arbitraje. La Comisión determinó que la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables impuesta al Querellante no estuvo justificada debido a la incomparecencia de la Agencia, quien tenía el peso de la prueba. Se ordena al Departamento efectuar el pago de todos los haberes dejados de recibir durante el tiempo en que el Querellante estuvo suspendido. Se ordena además, el retiro de cualquier documento relacionado a la suspensión de empleo y sueldo del Querellante de su expediente de personal.

89- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-111 L-05-089

Sobre: Destitución

Fecha: 16 de junio de 2005

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Querellante ocupaba el puesto de maestro de Música en el Distrito Escolar de Bayamón I. La Agencia le notificó de su intención de formulación de cargos por un alegado patrón crónico de ausencias y tardanzas. A la vista administrativa informal en la Agencia, el Querellante no compareció, no obstante, estuvo representado por el abogado de la Unión. Posteriormente la Agencia le notificó al Querellante de la Formulación de Cargos contra éste y le informó que se le había destituido de su puesto por el patrón de ausencias que éste sostuvo desde el año 2000. La Agencia alegó que destituyó al Querellante por éste haber incurrido en un patrón crónico de ausencias no justificadas desde el año 2000 hasta la fecha de su destitución. La Unión alegó que la Agencia no cumplió con su carga de probar los hechos imputados al Querellante ya que la prueba documental que proveyó la Agencia en la vista era inadmisibles. La controversia a resolver por la Comisión es determinar si la acción de destituir al Querellante de su puesto como Maestro de Música, por parte de la Agencia estuvo o no justificada; conforme al convenio colectivo y al derecho aplicable. La Agencia presentó los records de ausencias del Querellante certificados por el Director de la escuela donde éste trabajaba. La Unión objetó esta prueba y alegó que la Agencia no cumplió con su carga de probar los hechos imputados al Querellante, ya que la prueba documental que proveyó la Agencia en la vista era inadmisibles. La Comisión señaló que las Reglas de Evidencia no son de uso obligatorio en los procesos de arbitraje, pueden ser utilizadas de forma flexible a los fines de que aflore la verdad, además estas reglas disponen que cuando se trata de documentos públicos de una Agencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se presume válida y admisible sin necesidad de ulterior autenticación. Los records

presentados en evidencia para demostrar el patrón crónico de ausencias incurridas por el Querellante son unos que fueron preparados por el director de la escuela en cumplimiento de su deber como supervisor de éste, estos documentos fueron preparados de forma periódica contemporáneos a las ausencias. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio, la destitución del Querellante estuvo justificada. El Querellante mantuvo un patrón de ausencias, la mayoría sin justificar ni autorizadas. Conforme al Convenio Colectivo tal actuación es causal de destitución. Se desestima la querrela.

90- Departamento de Hacienda y UAW-Unión de Trabajadores de Hacienda

Caso Núm. AQ-04-119 L-05-090

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 24 de junio de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante labora como Auxiliar de Colecturía IV. Fungió como Colectora Interina desde septiembre del 1999 hasta mayo del 2003. En junio de 2003, se personó a la Colecturía de Dorado una Auditora del Departamento de Hacienda, para efectuar un arqueo de caja de los trabajos del día 26 de junio de 2003. En este arqueo, la Auditora encontró que se había pagado a la clientela un dólar de más por error. Al señalar esta situación, la Querellante le dice a la Auditora que lo arreglaría de inmediato tratando de hacer una corrección al documento. La Auditora le contesto que no, y no se lo permitió. En ese momento comienza a ocurrir un intercambio de palabras entre la Querellante y la Auditora. Posteriormente ocurrió otro incidente en donde al enterarse que la Querellante se quedaría a cargo de la oficina un empleado expresó, refiriéndose a la Querellante, que *“si entra a esta área...le voy a dar un puño”*. A raíz de esto, envían tanto a la Querellante al igual que al empleado a tomar 15 días de vacaciones. Posteriormente la Agencia le informó a la Querellante, que sería suspendida de empleo y sueldo por un término de treinta (30) días a partir del recibo del comunicado. La Agencia alegó que la imposición de la acción disciplinaria corresponde a un patrón de trato descortés hacia sus compañeros de trabajo, al igual que de una alegada intervención indebida de la Querellante en una auditoría hecha por la Agencia. Expone la Agencia que la Querellante se dirige al resto del personal de la Colecturía con lenguaje amenazante e irrespetuoso; y que es más patente cuando la Querellante, por ser la empleada de mayor tiempo en la colecturía, queda a cargo de la misma. Además evidenció una serie de instancias en las cuales diferentes supervisores han tenido que amonestarla por escrito. El planteamiento de la Unión, expone que el proceso disciplinario por parte de la Agencia contra la Querellante es en violación al convenio y contrario a ley. El patrono no siguió la disciplina progresiva, más aún cuando se trata de una medida disciplinaria de treinta (30) días. Abunda que dicha implementación no es parte de la disciplina progresiva. La Comisión determinó que el incidente con la Auditora ocurrido una de manera aislada y no repetitiva, no constituye base suficiente para la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de 30 días. Señaló que el supervisor debió llamarle la atención en el momento, de haber entendido que la Querellante se extralimitó con la Auditora, algo que no surge del expediente que haya realizado el mismo. Sobre las alegaciones del trato descortés a sus compañeros, su Supervisor expresó no haber sido testigo de estos hechos, por lo que la Comisión no de credibilidad a ese planteamiento. Por último la Agencia no demostró cuál constituía la conducta hostil repetida hacia la clientela, debido a que se presentó una carta de felicitación a la oficina donde labora la Querellante por obtener los mejores por cientos en satisfacción a la clientela, en

un estudio realizado por la Agencia. La Comisión determinó que la prueba presentada no justifica la imposición de la medida disciplinaria de treinta (30) días y ordenó la remoción de la carta de suspensión del expediente de la Querellante. Además, ordenó el pago del tiempo no trabajado por dicha medida.

91- Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-325 L-05-091

Sobre: Destitución

Fecha: 24 de junio de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante es Técnico de Emergencias Médicas Básico en el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico. Su función es brindar los primeros auxilios a personas que lo necesitan en una emergencia. La Agencia realizó pruebas de dopaje, realizada por el Instituto de Ciencias Forenses. El Querellante en cumplimiento con el proceso, brindó la muestra de orina. Al otro día, el Querellante se sometió a otra prueba de dopaje, en esta ocasión realizada por otro laboratorio, como parte de los requerimientos para renovar su licencia provisional de enfermero. El Querellante recibió días después el resultado de la prueba realizada, la cual arrojaba un resultado negativo a cocaína, marihuana y opiáceos. Posteriormente, el Médico Revisor de la Agencia se reunió con el Querellante para informarle sobre el resultado positivo de la primera muestra tomada al Querellante. El Querellante le indicó que no estaba de acuerdo con el resultado positivo de la prueba, debido a que éste había arrojado un resultado negativo en la prueba tomada al otro día. A su vez, se le informó al Querellante de que éste podía enviar la muestra a los Estados Unidos costeadando éste el envío por \$177.00 dólares. A lo cual el Querellante le indicó que éste no podía costear ese envío. La Agencia mediante carta, le notificó al Querellante de una formulación de cargos, en donde se le informaba que en la prueba, arrojó positivo a metabolito de cocaína, la suspensión de empleo inmediata y la intención de destituirlo, así como la celebración de vista administrativa. Procediendo luego la Agencia a notificar al empleado su determinación de destituirlo. La Agencia alegó en síntesis que la medida disciplinaria tomada en este caso fue justificada conforme al derecho aplicable. La Agencia alegó que las funciones del puesto ocupado por el Querellante están enmarcadas dentro de la definición de lo que constituye un “puesto o cargo sensitivo”. Se realizó la vista administrativa informal y se avala la determinación de destituir al Querellante. La Unión por su parte alega que no se justifica la destitución del Querellante como medida disciplinaria. Expresó que el Querellante tiene un derecho constitucional fundamental sobre su trabajo, tiene expectativa propietaria sobre éste, y que no puede ser privado de ese derecho sin que se le garantice este. Sus planteamientos se basan en los resultados distintos arrojados por pruebas hechas con solo un día de diferencia. La Comisión señaló que la Ley establece que las Agencias deberán exigirle al empleado o funcionario, cuya prueba de drogas arroje un resultado positivo corroborado, que participe en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, que deberán obligatoriamente adoptar las Agencias, y al cual será referido por la persona de Enlace; el empleado podrá optar por someterse a dicho tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada, certificada para ello. Aquellos empleados que por vía de excepción sean destituidos según establecido por la Ley, serán referidos a los programas de tratamiento y rehabilitación que provee el Estado. En este caso la Agencia debió probar tanto la validez de la prueba de dopaje

tomada por ellos, como refutar la validez de la prueba de dopaje tomada al día siguiente por el Querellante, sin embargo no lo hizo. La Comisión determinó que la Agencia no probó su caso para poder justificar la medida disciplinaria impuesta de destituir al Querellante de su puesto. La destitución del Querellante no estuvo justificada. Se ordenó la restitución del Querellante a su puesto de Técnico de Emergencias Médicas con el pago de haberes y sueldos dejados de percibir si alguno.

92- Departamento de Hacienda y Unión General de Trabajadores-COTIARI

Caso Núm. AQ-04-072 L-05-092

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de junio de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante trabajaba para el Departamento de Hacienda, como Agente Fiscal II por alrededor de once (11) años. Recibió una notificación escrita por parte de la Autoridad Nominadora, en donde se le informaba que estaba siendo destituido de su puesto de Agente Fiscal II del Negociado de Evasión Contributiva por haber dado positivo a una prueba de dopaje. La Unión sostiene que la medida disciplinaria tomada en contra del Querellante no se justifica. El Querellante fue destituido de su puesto por dar positivo a una prueba de dopaje, y éste fue destituido de su puesto sin que nunca haya obrado una acción disciplinaria en su contra. Además, al ser el peso de la prueba de la Agencia, merece que la destitución sea revocada dada su incomparecencia a la vista de arbitraje. La Agencia no compareció a la vista por lo que la Comisión no contó con su posición. Señala la Comisión que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de la imputación, alegación o reclamación que hace. En cuanto a los procesos administrativos disciplinarios, particularmente en el contexto de funcionarios o empleados públicos sometidos a un procedimiento administrativo, que el peso de probar la “justa causa” descansa en la Agencia, a quien le corresponde demostrar que la sanción impuesta de destituir al Querellante estuvo justificada. La Comisión determinó que al no comparecer la Agencia no se probó que la destitución estuvo justificada, procede por tanto la revocación de la misma, y se ordene la reinstalación del Querellante Ramón Cordero Manzano a su puesto de Agente Especial Fiscal II del Negociado de Evasión Contributiva. Se ordenó la reinstalación inmediata del empleado a su puesto.

93- Departamento de Hacienda y UAW-Unión de Trabajadores de Hacienda

Caso Núm. AQ-04-439 L-05-093

Sobre: Pago de Millaje

Fecha: 29 de junio de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Los(as) Querellantes trabajan en el Departamento de Hacienda como Investigadores en el Negociado de Lotería. Dentro de las funciones que realiza un Investigador de la Lotería de Puerto Rico, las cuales requieren que el empleado salga a la calle se encuentran el tener que visitar a los vendedores de lotería en sus residencias para verificar cierta información requerida. De los formularios de gastos de viaje sometidos se desprende que se hicieron ajustes en las cantidades reportadas por los investigadores sobre millas recorridas. Todos los formularios de

Gastos de Viaje están debidamente firmados y autorizados a reembolso, por la gerencia de la Agencia. La posición de la Unión es que la Agencia cese de descontar dinero y ajustar indebida e injustificadamente los comprobantes de gastos de viajes de los Querellantes, en virtud del Convenio Colectivo y las disposiciones aplicables del Reglamento de Gastos de Viaje. Alega además que los Querellantes siempre han reportado las millas recorridas basado en el cuenta millas del auto, debido a que las Tablas de Distancias solo cubre determinadas áreas entre los pueblos. No obstante, la controversia estriba en que la Agencia, al recibir los comprobantes de gastos de viajes de los investigadores, procede a corregir las millas recorridas y no honran las millas que los empleados reportan inicialmente, cuando tienen que viajar más allá de los límites jurisdiccionales de los pueblos según la mencionada Tabla. La Comisión señaló que aunque el convenio establece que se utilizará la Tabla de Distancias entre pueblos, el Reglamento de Gastos de Viaje establece que para las áreas en donde no se puede utilizar la tabla, se utilizará el odómetro del auto. El convenio es ley entre las partes, pero no puede contravenir la ley o la Constitución. Los informes de gastos fueron firmados por el supervisor de los querellantes, delegando la Agencia en su representante la aprobación de los mismos. La Agencia no rebatió ni presentó sus argumentos pues no compareció a la vista de arbitraje. La Comisión determinó que procede reembolsarles a los Querellantes el dinero por concepto de millas recorridas más allá de los límites jurisdiccionales, según reportados a base del odómetro del auto.

94- Administración de los Sistemas de Retiro y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-644 L-05-094

Sobre: Licencia por Paternidad

Fecha: 30 de junio de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante es un empleado regular de la Agencia y es parte de la Unidad Apropiaada. La esposa del Querellante dio a luz un hijo de la pareja. El empleado Querellante está legalmente casado con la madre de su hijo. El empleado sometió al patrono evidencia del certificado de matrimonio y del nacimiento de su hijo, con la solicitud de la licencia por paternidad, el 20 de septiembre de 2004. La Honorable Gobernadora concedió libre, sin cargo a licencias, los días 15,16 y 17 de septiembre de 2004, a los empleados públicos, como consecuencias del paso de la tormenta tropical Jeanne por Puerto Rico. A los empleados del Públicos se les concedió libre con paga los días 15, 16 y 17 de septiembre de 2004, sin cargo a licencias. El Querellante estuvo libre esos días y además se ausentó los días 20, 21, 22, 23 y 24 de septiembre de 2004, reclamando estos últimos cinco días como su licencia por paternidad. La Agencia consideró los días 15,16 y 17 de septiembre de 2004, como parte de la proclama de la Hon. Gobernadora y los días 20 y 21 del mismo mes, con cargo a la Licencia por Paternidad. La Agencia descontó los días 22, 23 y 24 de septiembre de 2004, de la licencia regular acumulada del Querellante, de conformidad con su interpretación de la aplicación de la Licencia por Paternidad. La posición de la Agencia es que el disfrute de los días concedidos afectó el disfrute de la licencia por paternidad del Querellante, ya que se cuentan como parte de dicha Licencia por paternidad. Por su parte la Unión reclama que por virtud del Convenio Colectivo el Querellante tiene derecho al disfrute de tres días adicionales de descanso con cargo a la Licencia por paternidad. Argumenta la Unión que los días concedidos por la Gobernadora no son días laborables. La Comisión señala que aunque en el Reglamento de Personal de la Administración Central establecía en su sección 12.5 inciso 2 que *Los días en que se suspendan los servicios públicos por el Gobernador*

se contarán como días libre solamente para el personal que este en servicio activo y no para el personal en disfrute de cualquier tipo de licencia, el Convenio Colectivo es claro en su disposición. Este establece que se disfrutarán los días concedidos como feriado, sin interrumpir por tanto la Licencia por paternidad del empleado. La Comisión determinó que De la manera que la Agencia descontó los días es se apartó de la letra del convenio así como de su interpretación, ordena que se le restituyan tres días a su licencia de vacaciones.

95- Junta de Planificación de Puerto Rico y Coordinadora Unitaria del Estado

Caso Núm. AQ-04-185 L-05-095

Sobre: Reclasificación

Fecha: 30 de junio de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

La Querellante ocupa el puesto de Analista de Planificación III. El puesto de Analista de Planificación II ocupado por la Querellante fue reclasificado por la Agencia el 1 de octubre de 1999 a Analista de Planificación III. El 3 de noviembre de 2003, la Querellante solicitó la reclasificación de su puesto de Analista de Planificación III a Analista de Planificación IV. En la solicitud de la Querellante sostiene su reclamación bajo el criterio de que “puede coordinar la labor de un grupo de trabajo”. A tenor con la solicitud de reclasificación la Agencia realizó una investigación. De las entrevistas realizadas se obtuvo que las funciones que realiza la Querellante no han variado, ni experimentado cambios significativos o sustanciales en los elementos de complejidad, responsabilidad y autoridad. Concluyó además que a pesar de que la Querellante sustenta su petición en que puede coordinar la labor de un grupo de trabajo, la realidad es que ésta no tiene bajo su responsabilidad los trabajos realizados por personal técnico alguno. Dicho personal realiza unas tareas particulares, las cuales son supervisadas por un Coordinador designado. La Agencia determinó que no se justificaba la solicitud de la Querellante de reclasificación de Analista de Planificación III a Analista de Planificación IV y así se lo notificó a la Querellante. Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Convenio Colectivo al no reclasificar a la Querellante, según fuera solicitado por ésta. La Agencia por su parte, sostiene que luego de la investigación realizada, se concluyó que la petición de reclasificación es improcedente. La Comisión señala que el Convenio Colectivo dispone claramente que la creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del Patrono es una prerrogativa gerencial tal y como lo dispone la Ley Núm. 45. Dichas actuaciones de la Agencia no pueden ser arbitrarias, caprichosas, discriminatorias y en violación del Convenio Colectivo. No obstante, la Unión no alegó, ni presentó prueba de que la actuación de la Agencia fuera una arbitraria, caprichosa, discriminatoria o en violación del Convenio Colectivo. La Querellante alegó en la vista de arbitraje que desde mayo de 2000 se le ha asignado funciones de mayor complejidad y responsabilidad, sin embargo de su expediente no se desprende esta información, ni fue sustentada con algún tipo de evidencia. La Agencia dentro de su prerrogativa gerencial y luego de realizar la investigación de rigor, determinó que no procedía la reclasificación solicitada. La Comisión determinó que no se violó el convenio. Se desestima la querrela.

96- Instituto de Cultura Puertorriqueña y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-04-75 AQ-04-077 AQ-04-115 AQ-04-133 AQ-04-219 L-05-096
Sobre: Medidas Disciplinarias-Amonestaciones Escritas
Fecha: 7 de julio de 2005
Árbitro: Lic. Anelís Hernández Rivera

Los Querellantes trabajan en la Sede del Instituto de Cultura, Edificio Asilo de Beneficencia, en las áreas de Correspondencia, Reproducción y Conservación. De acuerdo con directrices impartidas por la Secretaria del Instituto por medio de un comunicado escrito, a los empleados se les prohibió salir de los predios del edificio durante su período de descanso de 15 minutos. No obstante estos continuaron saliendo del mismo y tomando mas tiempo del permitido. Esta situación provocó una serie de altercados entre los empleados y su supervisora, que culminaron en varias cartas de amonestación y reprimendas escritas que se les impusieron. Posteriormente la Unión radicó una querrela cuestionando la validez de la instrucción impartida que no permite la salida del empleado fuera de los predios del edificio en sus 15 minutos de descanso. La Comisión determinó en este caso que esta directriz era ilegal por añadir una limitación a lo ya negociado en el convenio. La Posición de la Unión es que la directriz impartida por la Agencia fue declarada ilícita mediante Laudo, por lo tanto no se pueden imponer medidas disciplinarias por incumplir con dicha directriz. Por su parte, la Agencia alega que los empleados venían obligados a obedecer dicha directriz y luego quejarse, ya que la directriz no era ilegal ni atentaba contra la salud o seguridad de los empleados. La Comisión señala que generalmente las directrices o instrucciones impartidas por un supervisor deben ser obedecidas por los empleados. En el campo de arbitraje se ha aceptado una regla llamada “work now, grieve later, la cual quiere decir trabaje ahora y quejese después. Dicha regla se basa en el precepto que las partes en un convenio colectivo tienen que referir sus discrepancias al procedimiento de quejas y agravios y que “tomar la justicia en sus manos” no estará tolerado. En la mayoría de las situaciones el empleado que rehúse seguir este principio de trabajar y querellarse después se considera insubordinado. La instrucción o directriz tiene que ser impartida por un superior que tenga esa autoridad y que el empleado conozca que dicho supervisor tiene esa autoridad. Se espera que el empleado no tome los asuntos en sus propias manos, si no que, obedezca la orden, lleve a cabo las tareas aun cuando entienda que puedan violar el convenio colectivo, y luego acudir al procedimiento de quejas y agravios para solicitar un remedio. El empleado no está obligado a seguir una orden que amenace su seguridad o salud o que el empleado pueda incurrir en conducta ilegal o inmoral al seguir dicha directriz. La Comisión determinó que los empleados conocían la directriz que fue impartida por su supervisora y no siguieron las mismas; además la Agencia impuso las medidas disciplinarias de acuerdo al reglamento y convenio vigente. Las medidas correctivas que tomó la Agencia están en proporción a la falta cometida y a lo que dicta las Normas de Conducta. Se desestima la querrela.

97- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Unión General de Trabajadores
Caso Núm. AQ-04-479 L-05-097
Sobre: Nombramiento a Nuevos Puestos
Fecha: 1 de julio de 2005
Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

El Querellante ocupa un puesto de Oficinista de Contabilidad en la Administración del Derecho al Trabajo, oficina de Guayama. El Querellante solicitó un puesto de Oficial de adiestramiento y servicio de empleo y desempleo I para el mes de marzo de 2003. Otra persona solicitó un puesto de oficial de adiestramiento y servicio de empleo y desempleo I entre los meses de noviembre y diciembre de 2003. La Agencia seleccionó a la otra solicitante en el puesto de oficial de adiestramiento y servicio de empleo y desempleo I. La Unión alegó que el querellante era merecedor del puesto de oficial de adiestramiento y servicio de empleo y desempleo I, debido a la experiencia que tenía en el área y a la puntuación obtenida en la entrevista de empleo. Sostiene la Unión que la puntuación de entrevista otorgada al Querellante fue mayor a la otorgada a la señora Almodóvar y que pese a esto el Querellante no fue nombrado al puesto sino la señora Almodóvar. La Agencia alegó que la otra solicitante fue nombrada en el puesto de oficial de adiestramiento y servicio de empleo y desempleo I, en aras de darle cumplimiento a la Ley 172 de 30 de julio de 2004. Alegó la Agencia que la referida Ley, le otorga un puesto permanente de carrera a todo empleado transitorio que haya ocupado un puesto de duración fija con funciones permanentes de servicio de carrera hasta el 30 de junio de 2004. Este es el caso dentro de la ADT. Según testimonio presentado por la Agencia, la otra solicitante cumplió con cada uno de los requisitos indispensables para ser nombrada en el puesto en cuestión. La Unión no probó que la Agencia actuó arbitrariamente o que el nombramiento no fue correcto y conforma a derecho. Se desestima la querrela.

98- Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y División de Empleados Públicos de la Unión general de Trabajadores (UGT)
Caso Núm. AQ-04-425 L-05-098
Sobre: Destitución
Fecha: 8 de julio de 2005
Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante laboraba como Oficinista I en el área de facturación del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico. La Agencia realizó pruebas de dopaje, realizada por el Instituto de Ciencias Forenses. La Querellante en cumplimiento con el proceso, brindó la muestra de orina. Los resultados de la muestra de la Querellante arrojaron un resultado positivo a metabolito de cocaína. Por lo tanto, el Médico Revisor, de la Agencia en cuatro ocasiones llamó vía telefónica a la Querellante para citarla a entrevista. En una ocasión dejó mensaje con el esposo de ésta, pero nunca pudo hablar directamente con la Querellante para citarla a entrevista. La Agencia mediante carta, le notificó a la Querellante de una formulación de cargos, en donde se le informaba que en la prueba, arrojó positivo a metabolito de cocaína, la suspensión de empleo inmediata y la intención de destituirlo, así como la celebración de Vista Informal. Luego de la vista informal se recomendó la destitución de la querellante. El Director Ejecutivo de la Agencia le informó a la Querellante la destitución de su puesto. La Agencia alegó en síntesis que la medida disciplinaria tomada en este caso fue justificada conforme al derecho aplicable. La

Agencia alegó que las funciones del puesto ocupado por la Querellante están enmarcadas dentro de la definición de lo que constituye un “puesto o cargo sensitivo. Se realizó la vista administrativa informal y se avala la determinación de destituir al Querellante. La Unión por su parte alega que no se justifica la destitución de la Querellante como medida disciplinaria. Expresó que la Querellante tiene un derecho constitucional fundamental sobre su trabajo, tiene expectativa propietaria sobre éste, y que no puede ser privado de ese derecho sin que se le garantice el debido proceso de ley y la igual protección de las leyes. El resultado positivo de la muestra nunca fue verificado. Al momento de su destitución la Querellante llevaba cinco (5) años en la Agencia, y no pesaba ninguna medida disciplinaria en su contra. La Comisión presentó dudas en cuanto al procedimiento interno seguido por la Agencia para contactar a la Querellante y citarla a entrevista. Según determinó la Comisión la Agencia debió realizar gestiones más allá de meras llamadas telefónicas para citar a la Querellante a entrevista ya que la Querellante no dejó de asistir a su trabajo hasta que fue notificada de su destitución. El puesto que ocupa la Querellante no es uno catalogado como sensitivo debido a las funciones que realiza. Por consiguiente le aplica la Ley y el Reglamento en donde especifica que todo empleado será referido a un programa de rehabilitación, excepto a los empleados incluidos en la categoría antes dicha. La Agencia tenía que demostrar que el puesto de Oficinista I ocupado por la Querellante era uno de naturaleza sensitiva, o era un puesto que pertenecía a alguna área operacional, para que se activara la excepción dispuesta en la Ley y el Reglamento de destituir a la empleada como primera medida disciplinaria por un primer positivo corroborado. La Comisión determinó que la destitución de la Querellante no estuvo justificada. Se ordenó la restitución de la Querellante a su puesto de Oficinista I con el pago de haberes y sueldos dejados de percibir si alguno. Se ordenó además que la Querellante participe de un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.

99- Departamento de Educación y Unión de Personal, Administrativo, Secretarial y de Oficina

Caso Núm. AQ-04-438 L-05-099

Sobre: Reubicación

Fecha: 8 de julio de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández

La querellante ocupa un puesto de Auxiliar Administrativo III en una de las escuelas del Departamento. El Secretario de Educación, emitió una carta, la cual fue recibida por la Querellante el 12 de agosto de 2004, donde le notificó a la Querellante la reubicación del puesto que ocupa de Auxiliar Administrativo III a otra escuela. Posteriormente se solicitó por la Directora de la escuela donde fungía anteriormente, que la Querellante permaneciera en la Escuela dado que no tenía Secretaria y había poco personal en la escuela y lo que hacia necesario que la Querellante continuara laborando en la escuela. La querellante entonces permaneció en su escuela y no se completó el traslado. La Unión estableció en la vista que no se justifica la reubicación. Presentó una cuestión de hecho donde el Departamento consintió que la Querellante permaneciera en la escuela, a solicitud de la Directora Escolar de la Escuela, lo que tiene como resultado el dejar sin efecto la carta de reubicación. Estableció además la Unión que la Querellante debe permanecer en la Escuela porque hay otros Auxiliares Administrativos con menor antigüedad que no han sido reubicados y debieron ser reubicados antes que ella. La

Comisión determinó que la controversia del presente caso no es final y firme. A la luz del Reglamento de la Comisión, esta controversia no está madura para dirimirse ante el foro de arbitraje. Por consiguiente, al permanecer la Querellante en la Escuela donde trabajaba, no se completó la reubicación notificada en la misiva emitida por el Secretario de Educación. En consecuencia, no existe un daño real o violación a algún derecho reconocido en el Convenio Colectivo a la Querellante. Se desestima la querrela.

100- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-261 L-05-100

Sobre: Carta de Amonestación

Fecha: 8 de julio de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

Para el mes de abril de 2003, la Maestra Querellante le dio clases a las estudiantes GQM y YLE quienes estaban en segundo grado. El 3 de abril de 2003, en la tarde, la Maestra Querellante le dio una tarea de la asignatura de Matemáticas a los estudiantes de segundo grado, cada estudiante copiaba en su libreta lo que estaba escrito en la pizarra. En lugar de copiar la tarea asignada, las estudiantes GQM y la estudiante A estaban discutiendo sobre un “talent show” que se iba a celebrar en la escuela, alegando cada una que iba a ganar. La Maestra Querellante, quien estaba ubicada en su escritorio, llamó a la estudiante GQM con el propósito de verificar si estaba anotando en su libreta la tarea asignada. El escritorio de la Maestra Querellante estaba ubicado a la izquierda de los pupitres. Cuando la Maestra Querellante verificaba la libreta de la estudiante GQM, ésta última estaba se volteó hacia su derecha de frente a los pupitres y no de frente a la Maestra Querellante, quien permanecía en su escritorio. La Maestra Querellante tomó por el hombro a la estudiante GQM, le mostró su libreta y le dijo que no había terminado su trabajo. Luego la estudiante GQM se orinó en el salón. La Maestra Querellante le indicó a GQM que fuera al baño lo que ella hizo. La Agencia realizó una investigación al respecto, ya que la estudiante alegó que la maestra la abofeteó y entonces ella se orinó encima. Como consecuencia la Agencia le impuso una carta de Amonestación a la Querellante. Por su parte la Unión plantea que la Agencia, quien tiene el peso de la prueba, no probó los hechos alegados debido a las contradicciones en las declaraciones de las niñas. La Comisión señaló que en el derecho aplicable al arbitraje laboral, en un caso que presenta la situación fáctica como en este caso, la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de la imputación, alegación o reclamación que hace. La Comisión determinó que al analizar los testimonios de las niñas no hay base suficiente para entender que la Maestra Querellante agredió en el rostro de la estudiante, debido a las contradicciones en dichos testimonios. Por consiguiente el Departamento de Educación no demostró que la Querellante haya incurrido en la conducta mencionada en la Carta de Amonestación. Por tanto, se deja sin efecto dicha Carta de Amonestación.

101- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-464 L-05-101

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 13 de julio de 2005

Árbitro: Noel Hernández López

Los Querellantes son maestros del Departamento de Educación. La Unión alegó que el Director Escolar violó el Convenio Colectivo, al asignar los cursos arbitrariamente a los Maestros Querellantes, aun cuando estos expresaron su deseo de ejercer su derecho de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel, en la selección de cursos en la escuela. El Convenio Colectivo establece, los parámetros para que las escuelas públicas puedan ser organizadas. Establece además que la asignación de cursos se regirá por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. Para la Unión, la letra de dicha disposición es clara y no establece condición adicional o limitación alguna al ejercicio de ese derecho, mas que el que se ejerza dentro del proceso de organización escolar. La posición establecida por la Agencia Querellada es que el Convenio Colectivo no está claro en como se organiza la escuela. Para la Organización Escolar del año académico 2003-2004, se comenzó a ofrecer las plazas siguiendo el principio de antigüedad, donde los cursos fueron seleccionados por los maestros(as) según la antigüedad que tenían. Posteriormente y a raíz de una Carta Circular que emitió el Departamento, se cambió la Organización escolar, aplicando el principio de antigüedad para escoger solo las clases que estuvieran vacantes. Finalmente se dio a cada maestro el curso que ofreció durante el año escolar 2002-2003. La Federación expresó que el Director Escolar no cumplió con el Convenio Colectivo al no concederles la oportunidad a los Maestros Querellantes seleccionar bajo el principio de antigüedad los cursos que iban a dar para el año escolar 2004-2005. Por su parte el Departamento estableció que siguiendo la Carta Circular 11-2002-2003 limitó la selección de cursos en la Organización Escolar a los puestos vacantes. Además, subsanó un error cometido en la Organización Escolar del año 2003-2004 al permitir la selección de cursos siguiendo el principio de antigüedad. Dicho error fue corregido a juicio del Director Escolar, otorgándole el curso que impartía los maestros para el año escolar 2002-2003. La Comisión determinó que no cumple con el propósito de lo negociado en el Convenio la acción tomada por recomendación el Director Escolar, de no permitir a los maestros(as) seleccionar los cursos utilizando el principio de antigüedad, en la Organización Escolar 2004-2005. Se debió cumplir con el Convenio y garantizar los derechos a los Maestros Querellantes de seleccionar los cursos bajo el principio de antigüedad, según lo dispone el Convenio Colectivo. El criterio de otorgar los cursos en la Organización Escolar 2004-2005 tomando como referencia los cursos que dieron los maestros(as) en dos (2) años escolares anteriores, no está reconocido en el Convenio Colectivo ni en Carta Circular alguna. El Departamento de Educación, violó el Convenio al cambiar la asignación de cursos en la organización escolar del año 2004-2005, sin permitir que los Maestros Querellantes ejercieran la selección de cursos por el principio de antigüedad. La Comisión ordenó que una vez que el Comité de Organización Escolar establezca el programa de clases partiendo del estudio de necesidades, permita que los Maestros Querellantes puedan seleccionar los cursos que impartirán, conforme al principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel, en estricto cumplimiento con la el Convenio Colectivo.

102- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-03-639 L-05-102

Sobre: Destitución

Fecha: 13 de julio de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante trabajó en la oficina Local de Cidra del Departamento de la Familia desde 1995. Como parte de sus tareas tenía a cargo el recogido de basura de las oficinas. Una de las Compañeras de trabajo se quejó ante la Directora de la Local, por alegado hostigamiento sexual del señor Luis Huertas. Posteriormente la Directora de la Local se reunió con ambas partes por separado y preparó un informe. En septiembre de 2002, el Sr. Luis Huertas fue trasladado administrativamente de la Oficina Local de Cidra al Centro de Cuidado Diurno de Envejecientes de Cidra. En septiembre de 2003, el Querellante recibió la carta de Intención de Destitución con fecha del 23 de septiembre de 2003, y suscrita por la Secretaria del Departamento de la Familia. El Querellante fue destituido, mediante carta de Destitución, suscrita por la Secretaria de la Agencia. La Agencia estableció como política institucional la intolerancia a la práctica ilegal y discriminatoria del hostigamiento sexual. Añade que está considerado como justa causa para el despido aún en la primera ofensa. La Unión sostuvo que al Querellante se le imputa que durante el mes de agosto de 2002 hostigó sexualmente a una de sus compañeras, en el lugar de trabajo de ambos en Cidra. Tales imputaciones son negadas por el Querellante quien alega que las actuaciones de la misma se deben a que la ésta pretendía darle órdenes al Querellante como si ella fuera su jefa. La Comisión señaló que en nuestro ordenamiento, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan “justa causa” para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado, y que el empleado las violó. Asimismo, aunque la ley no favorezca el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio, y por tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo. La Comisión determinó que de la totalidad de las incidencias del caso y del *quantum* de prueba para la destitución, entiende que no se ajusta la prueba presentada con la medida disciplinaria impuesta. La Comisión determinó que la destitución como medida disciplinaria no estuvo justificada a base de la evidencia tanto testifical como documental, se modifica la medida impuesta por la Agencia a una suspensión de empleo y sueldo por un término de ciento (180) días que obrará en el expediente de personal. Contará a transcurrir el término a partir de la fecha de la medida impuesta anteriormente. Se ordenó la restitución del empleado y el pago de todos los haberes dejados de percibir.

103- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-550 L-05-103

Sobre: Comité de Organización Escolar

Fecha: 14 de julio de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante es la Delegada de Taller de escuela del Distrito Escolar de Ponce I en donde es maestra y perteneció al Comité de Organización Escolar (COE) en el año 2004. En enero de 2004 se celebró una reunión del COE en su escuela, donde determinaron comenzar el horario de clases desde las 7:30 a.m. hasta las 2:30 p.m. La Organización Escolar Preliminar de la escuela fue aprobada por el Consejo Escolar y certificada como correcta por la Directora Escolar. Posteriormente la Facultad de la escuela ratificó la Organización Escolar. Se le envió una carta a la Directora Regional solicitando su autorización para organizar la Escuela en el horario de 7:30 a.m. a 2:30 p.m. La Directora Regional le envió una carta a la Directora Escolar notificándole que no aprobó otro horario para la Escuela que no sea el de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. Esta desautorización generó la controversia. La Unión alegó que el Comité de Organización Escolar cumplió con lo estipulado por el Convenio Colectivo al crear mecanismos de consulta a la comunidad escolar para determinar las modalidades a establecer en la Organización Escolar de la escuela. Producto de la consulta a la comunidad escolar y del análisis realizado sobre el problema de ausentismo y cortes de clase, el COE determinó hacer el horario escolar comenzando a las 7:30 a.m. hasta las 2:30 p.m. Estos cambios fueron aprobadas por el Consejo Escolar y ratificadas por la facultad en cumplimiento con el Convenio. El Departamento alegó que no violó el Convenio Colectivo. La Directora Regional en la discreción que le concede la Carta Circular 12-2002-2003, luego de evaluar el cambio de horario solicitado por la Escuela, determinó mantener el horario que estaba vigente de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. Señala la Comisión que como parte del proceso de Organización Escolar, el Convenio dispone la creación del COE y como será la composición del mismo. Una vez constituido el COE, comienza haciendo un estudio de necesidades. Dentro del estudio de necesidades se analiza la matrícula proyectada junto a sus necesidades académicas, entre otros asuntos. En el presente caso, el COE realizó un análisis de las necesidades de la escuela y preparó una Organización Escolar la cual fue aprobada por el Consejo Escolar y ratificada por la Facultad. En dicha Organización Escolar, el COE, siguiendo un riguroso análisis aprobó un horario de 7:30 a.m. a 2:30 p.m. La Comisión determinó que no cumple con el propósito de lo negociado en el Artículo XXIV del Convenio Colectivo la acción tomada por la Directora Regional de sustituir el horario debidamente analizado y aprobado en la Organización Escolar. Como mencionamos anteriormente, ésta acción de la Directora Regional no está contemplada ni en el Convenio Colectivo, ni en las Cartas Circulares de Departamento. De la evidencia presentada por las partes, claramente se establece que el Departamento no negoció el cambio implantado por la Directora Regional. Por tanto, la conducta de la Agencia constituye un cambio unilateral de las condiciones de trabajo establecidas en la Organización Escolar. Por tanto una vez que el COE apruebe la Organización Escolar y ésta sea ratificada por la Facultad, en estricto cumplimiento del Artículo XXIV del Convenio Colectivo, el Departamento deberá facilitar a la comunidad escolar de la Escuela Rafael Pujals implantar la Organización Escolar aprobada por ellos.

104- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-694 L-05-104

Fecha: 20 de julio de 2005

Sobre: Condiciones de Trabajo

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante en el presente caso, es maestro de educación especial en el nivel secundario con 21 años de experiencia. En el semestre escolar de enero a mayo del 2004, la Directora Escolar implementó el uso del Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo. Como parte de la información que requiere el encabezado del Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo, está el número de Seguro Social del empleado. Alega que teme le roben la identidad, ya que donde están ubicadas las hojas de asistencia son hojeadas tanto por padres como estudiantes de la escuela donde labora. Es la posición de la Unión, que la Agencia ha violado el Convenio, al emitir el Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo de manera unilateral. Con relación al número de Seguro Social, que el encabezamiento del informe requiere, alega la Unión que el mismo es ilegal y que no constituye parte de la prerrogativa patronal el divulgar tal información que es una confidencial. Tal información, alegan, tiene que ser autorizada por la persona. Por su parte la Agencia alega que en ningún momento a violado el convenio colectivo ya que el informe se debe a regulaciones federales de la Oficina de Gerencia y Presupuesto de los Estados Unidos, mejor conocida por sus siglas en inglés. Esta dependencia federal ha creado política pública para formalizar las relaciones entre las agencias de gobierno estatales y las federales, respecto a fondos que son otorgados a las agencias estatales. Adscrito a esto, se ha creado un sistema de archivo de documentos y cuentas fiscales por computadora, el cual se rige por el número de Seguro Social para distinguir a un empleado de otro, en casos en que tengan nombres y apellidos iguales. Que el número de Seguro Social es un mero mecanismo de identificación. La Comisión señala que anteriormente se ha determinado que son prerrogativa gerencial los formularios para llevar la asistencia. La Agencia, al incluir el número de Seguro Social en la nueva hoja de asistencia, no ha violado el Convenio Colectivo. Sin embargo, entiende la Comisión que la Agencia tiene que asegurarse de llevar un manejo adecuado al trabajar para que nadie que no esté autorizado, pueda acceder a los mismos. Es preciso que la Agencia tome las debidas precauciones a los efectos de que las carpetas donde están dichas hojas de asistencias, se ubiquen en un lugar al cual no tenga acceso otra persona que no sea el maestro que acude a registrar su asistencia, y la secretaria o personal a quien se le a delegado el manejo y control de los documentos. La Comisión determinó que el Departamento de Educación a través de la Directora Escolar, no violó el Convenio Colectivo al exponer el número de Seguro Social del querellante en la hoja de registro de asistencia. Se desestima la Querella.

105- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-720 L-05-105

Sobre: Registro de Turnos para Puestos

Fecha: 20 de julio de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El día 2 de abril de 2004, se llevó a cabo el proceso de entrevista para el reclutamiento del puesto de Orientador Escolar. La Querellante, quien es empleada del Departamento, participó en dicha entrevista y le fue asignado el turno #2 en el Registro de Traslados 2003-2004 en Orientación.

En el total de puntos asignados hubo un empate a 81 entre la Querellante y otra profesora.. El Departamento de Educación expone que tanto la Querellante como la otra profesora tenían la misma puntuación (81) en el registro de elegibles. Al haber un empate entre ambas, el Departamento procedió a aplicar los criterios de evaluación para la asignación de cursos. A raíz de esto, la otra profesora hizo el número 1, y la Querellante hizo el número 2. Como consecuencia no fue seleccionada para el puesto la Querellante. La Agencia alega que utilizó el índice académico para desempatar y establecer el turno en el registro de elegibles, actuando dentro del marco legal, reglamentos y Convenio Colectivo. La Comisión determinó que el Departamento tenía que utilizar las normas de reclutamiento para establecer un procedimiento equitativo. El reglamento dispone que se ordenaran en estricto orden en que aparecen, como criterio para romper el empate. Luego de evaluado los dos primeros criterios, la agencia utilizó el índice académico general como lo dispone dicha sección. Por tanto la Comisión no encontró que las actuaciones por parte del Departamento hayan violado de alguna manera las disposiciones del convenio, siendo estas actuaciones prerrogativas gerenciales para el buen funcionamiento de la Agencia. Se desestima la querrela.

106- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso: AQ-04-697 L-05-106

Sobre: Comité de Organización Escolar

Fecha: 21 de julio de 2005

Árbitro: Ana I Pérez Camacho

La Querellante es maestra de escuela y delegada de taller de la escuela donde trabaja. La directora escolar, en reunión con la facultad, invitó a que se escogiera a los integrantes del Comité de Organización Escolar(COE). La Querellante cuestionó dicho planteamiento de la directora, ya que entendía que la constitución de COE no figuraba en la Agenda de dicha reunión y no se siguió lo establecido en el convenio sobre la elección del COE. Posteriormente la Querellante, como delegada de taller y otra representante de la Unión reunieron a los maestros de la escuela y en dicha reunión seleccionaron el COE. La Directora no aceptó la constitución de dicho comité. La Unión alegó que la Agencia a través de la Directora Escolar violó las disposiciones del Convenio Colectivo sobre Organización Escolar. Alegó que la acción de la Directora Escolar de no convocar debidamente para constituir el COE y posteriormente cuando éste estuvo constituido, no reconocerlo ni reunirse con éstos resultó en una violación al Convenio. Señala la Unión que conforme al convenio, la Asamblea para seleccionar los maestros que compondrán el Comité Escolar, tiene que ser convocada con (2) dos días de anticipación. Además sostiene que no obstante la referida disposición contractual, la Directora, cuando realizó la primera reunión del año en enero de 2005, pretendió seleccionar el COE ese mismo día sin haber convocado una Asamblea para ello. La Agencia por su parte, a través del testimonio de la directora escolar y la prueba presentada, alegó que en el mes de diciembre de 2004, había anunciado en la agenda de la reunión de enero había incluido el tema de la selección del COE. La Agencia alegó además que el COE no se constituyó porque los maestros se negaron a ello porque alegadamente la Unión les había instruido que no lo hicieran. La Comisión señala que conforme a lo anterior, aplica en este caso la doctrina sobre “manos limpias”. Esta es una regla en equidad al efecto de que aquél que recurre a un tribunal en busca de un remedio debe ir con las manos limpias, o sea libre de mala fe, intención deshonestas, o de haber actuado en violación a la misma

disposición legal bajo la cual reclama, o de lo contrario no progresará su solicitud de remedio. La Comisión determinó que lo pactado es ley entre las partes, si bien la Agencia a través de sus directores escolares venía obligada a cumplir con todo lo pactado en el convenio colectivo, no es menos cierto que los representantes de la Unión en la escuela también tenía la obligación de obedecer los mismos procedimientos. De acuerdo al convenio colectivo para elegir a los miembros del COE tenía que anunciarse con dos días de anticipación y la directora no lo hizo, violentando así todo el proceso de selección del COE, que tampoco fue constituido conforme al convenio, pues la unión tampoco convocó a los padres, estudiantes y demás miembros del Comité. De esta forma ambas partes incumplieron. La Comisión determinó que tanto la Agencia como la Unión incurrieron en violaciones al Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

107- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-536 L-05-107

Sobre: Arbitrabilidad Procesal

Fecha: 9 de agosto de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante radicó por derecho propio el presente caso de arbitraje para determinar si tiene derecho a ser reconocida dentro de la Carrera Magisterial. La Agencia levantó la defensa de falta de jurisdicción de la Comisión en este caso. Alegó la Agencia, que la solicitud de la Querellante, en donde solicitó reconsideración de una decisión emitida sobre su petición de acceso a la Carrera Magisterial, la hizo cuando ya habían transcurrido 4 meses y 28 días después de recibir la denegación. Lo anterior es contrario a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente. La Querellante por su parte sostiene, que la Agencia, al contestar la solicitud de denegación de la petición de la Querellante, expresa o implícitamente optó por aceptar la petición de arbitraje de la Querellante, renunciando a todo planteamiento jurisdiccional, en referencia al trámite bajo Quejas y Agravios previo a la radicación de arbitraje. La Comisión señaló que tanto en el arbitraje en la esfera federal como en el arbitraje en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de querellas es fundamental. Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea pronta y diligente. La Comisión determinó que la Querellante tenía la obligación de tramitar su queja conforme a las disposiciones del convenio vigente. Aún cuando la Querellante no está afiliada a la Unión, la Sección 17.2 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, dispone que los empleados no afiliados están obligados a seguir las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre el Representante Exclusivo y la Agencia, en lo referente a los procedimientos de quejas, agravios y arbitraje. El no cumplir con lo anterior hace que la queja de la Querellante se haya presentado de forma tardía y por consiguiente, la Comisión carece de jurisdicción para entrar a los méritos de esta querella. Se desestima la querella.

108- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-696 L-05-108

Sobre: Arbitrabilidad Sustantiva

Fecha: 9 de junio de 2005

Árbitro; Beatrice Ríos Ramírez

La Unión radicó por derecho propio esta querrela. La Agencia alegó que la Comisión carece de jurisdicción para entender en los méritos de este caso debido el Querellante, empleado regular, ha sido acreedor de contratos personales de jornada parcial, no incluidos bajos las disposiciones del convenio colectivo. Estos contratos se otorgan bajo las disposiciones reglamentarias aplicables, para ofrecer cursos de verano. Sostiene la Agencia que dichos contratos no son un derecho adquirido, porque ni siquiera tienen derecho a competir por los mismos. Por otro lado, el Querellante nunca notificó la Querella Paso II a su Supervisor inmediato, en violación al Convenio. La Unión por su parte sostiene, que la querrela es arbitrable y que la arbitrabilidad sustantiva del caso se desprende de las obligaciones implícitas del patrono y de la definición de lo que constituye una “queja” dispuesta en el Convenio Colectivo. La Unión sostiene que la afirmación de la Agencia carece de mérito, puesto que la cláusula de sumisión entre las partes incluye implícitamente el arbitraje de controversias a la luz de todos los reglamentos y normas aplicables a la unidad apropiada. La controversia gira en torno a la adjudicación de un contrato de jornada parcial, para ofrecer cursos de verano, sin dar la oportunidad al Querellante de competir por el mismo. La Comisión señaló que al analizar la definición de lo que constituye una queja claramente se determina que las querellas a ser ventiladas mediante el procedimiento de arbitraje se limitarán a aquellas cubiertas por las disposiciones del propio convenio colectivo. Todo asunto que no esté contemplado o cubierto por las disposiciones del convenio quedaría por tanto fuera del ámbito del procedimiento de querellas, y por lo tanto fuera de la jurisdicción de la Comisión. Por tanto, la Comisión determina que estos contratos no están bajo la protección del Convenio Colectivo. El Convenio cubre a los empleados regulares que pertenecen a la Unidad Apropriada de Maestros y Personal Docente. Mientras, que estos contratos pueden ser otorgados a cualquier persona, siempre y cuando cumpla con los requisitos de cualificación para poder ser acreedor de estos contratos, fuera de su jornada regular de trabajo o en disfrute de sus vacaciones. Al estar estos contratos fuera del contexto del Convenio Colectivo, lo anterior hace que la Comisión carezca de jurisdicción sustantiva para poder dirimir la presente controversia. La querrela no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querrela.

109- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-625 L-05-109

Sobre: Descuento por Motivo de Ausencias

Fecha: 9 de agosto de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante trabaja en el Departamento de Educación, debido a una deuda que acumuló la Querellante por motivo de ausencias, se le notificó mediante carta que se le realizaría un plan de pago según el reglamento y Convenio Colectivo vigente, para saldar la misma. La Unión sostiene que la Agencia violó el Convenio Colectivo, al efectuar un descuento sobre ausencias a la Querellante, sin haber acordado el tipo de descuento a efectuarse. Ello, según establece el Convenio. Además, se alega que la carta, mediante la cual se le informó a la Querellante la

manera en que se le cobraría lo adeudado a la Agencia, es nula de su faz, dado que la misma fue recibida por la Querellante una vez vencido el término para objetar la determinación de la Agencia. Que de haber sido el caso que el término para objetar no hubiese vencido, la carta de por si no cumple con lo estipulado en el Convenio Colectivo. La Agencia alega que la carta enviada a la Querellante cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo, en torno a darle la oportunidad a la empleada, de discutir la forma y manera en que se efectuaría el descuento por motivo de ausencias. Que la carta claramente estableció un término de 15 días para que la Querellante se comunicara con la Agencia. Que si fuera cierto lo alegado sobre que la Querellante recibió la carta de notificación de descuento el día de vencimiento, de todas maneras, fue precisamente ese día en que el término de 15 días para comunicarse con la Agencia venció. Que la Querellante en ningún momento llamó ni se comunicó con la Agencia. Concluyen manifestando que fue la Querellante quien no demostró interés alguno en dialogar con la Agencia. La Comisión determinó que la gestión de la Agencia notificar lo ya mencionado, fue una de las diversas posibilidades de plan de pago al cual la Querellante se pudo haber acogido en ese momento si se hubiese comunicado y acordado el mismo con la Agencia. A pesar de que es un hecho de que la Querellante recibió la notificación el día en que vencía el término de 15 días, no es menos cierto que en lugar de comunicarse ese mismo día ó al día laborable siguiente con la Agencia, la Querellante optó por radicar la Querrela en el Paso I, seis(6) días después. Concluye la Comisión que la Querellante tuvo la oportunidad de exponer su situación bajo la causa de haber recibido la carta de forma tardía y haber dialogado sobre la extensión del término de 15 días para eventualmente coordinar una cita con la persona contacto de parte de la Agencia. Como consecuencia de la Querellante no haberse comunicado con la Agencia, esta última procedió con el descuento bajo el Plan de pago que diseñó. La Agencia por tanto no violó el Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

110- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-572 L-05-110

Sobre: Licencia Judicial

Fecha: 9 de agosto de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante quien es maestro de Educación Física, fue citado a comparecer ante la Unidad de Delitos Sexuales, por alegaciones hechas en su contra por una alumna de la escuela donde labora. El Querellante compareció a dicha citación y sometió copia de la citación a su Directora Escolar. No se encontró causa contra el Querellante de los hechos que se le imputaban, por lo que no hubo caso alguno en su contra. Al Querellante se le descontó el día como uno personal y no se le cargó a licencia judicial. La Agencia sostiene que la Directora Regional, obró bien al cargarle como asunto personal, la comparecencia del Querellante, ante la Comandancia, para dilucidar una imputación de índole sexual que le hizo una estudiante ya que el Querellante no fue citado en su carácter oficial de empleado de la Agencia. Sostienen además, que el Querellante fue citado a la Comandancia por causas ajenas al desempeño de sus tareas regulares en el Departamento de Educación. La Unión manifestó que la Agencia ha violado el Convenio Colectivo. Ello al denegarle al Querellante, una licencia judicial, por la comparecencia de éste a la Comandancia, en respuesta a una denuncia que le hiciera una estudiante de la escuela donde el maestro trabaja, como profesor de Educación Física. Que la ausencia del Querellante, cumple con lo que estipula el Convenio Colectivo, ya que la controversia se suscitó por alegados hechos

en el salón de clases y en horas laborables. Por lo tanto, alegan que la situación está íntimamente ligada a las funciones del maestro y cumple con lo estipulado en el Convenio Colectivo, para que sea pagada como licencia judicial y no adjudicada como asunto personal. La Comisión señala que la alegación cierta o no, era una imputación que en su día los tribunales juzgarían. No obstante, los hechos estipulados por las partes demuestran que el maestro estaba ejerciendo las funciones inherentes a su puesto. El Convenio establece que si la citación es relacionada con el trabajo o las funciones del empleado aplicará la Licencia Judicial. Si vemos la adjudicación del Director de la Escuela a la querella radicada por el Querellante en el Paso I, el primero cataloga la situación alegada contra el Maestro como “Maltrato Institucional”. La Comisión determinó que al adjudicarlo como Institucional, se ve cobijado por lo negociado en el Convenio, ya que la citación estuvo relacionada con hechos que se suscitaron mientras el querellante realizaba labores en la Agencia. La Comisión determinó que la Agencia, violó el Convenio Colectivo, al no adjudicar como Licencia Judicial, la ausencia del querellante. La Comisión ordenó a la Agencia enmendar su determinación inicial y adjudicar la mencionada ausencia como Licencia Judicial y en consecuencia se le debe pagar el día al Querellante.

111-Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-447 L-05-111

Sobre: Licencia Judicial

Fecha: 9 de Agosto de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante es maestra del Departamento de Educación, acudió al tribunal para una vista en contra de una compañera de trabajo, por alegadamente haberle la ésta faltado el respeto a ella. Además, señala que la Querellante indicó que el 23 de febrero de 2004, acudió a la Sala de Investigaciones del Tribunal de Ponce para una vista de causa. Añade que las comparecencias al Tribunal fueron entregadas a la Directora del plantel donde labora, como evidencia de estar en el tribunal; y que las ausencias se reflejaron en el informe que se le entrega mensualmente. Pero que posteriormente, recibió la Querellante una comunicación de Nivel Central, indicándosele que dichas ausencias serían descontadas de su licencia por vacaciones, de ahí surge la querella. La Agencia sostiene que la Querellante tenía interés personal en el caso contra la otra compañera, y que el descuento fue realizado correctamente. Expone también que la Querellante no supo explicar si la citación al tribunal era en carácter oficial o personal. Sostiene que la Querellante se ausentó todo el día del plantel, cuando la certificación señala que estuvo en el Tribunal de 8:30 a 9:45 am. La Unión alega que el convenio distingue cuando se trata de casos criminales en donde el unionado comparece como testigo del ministerio fiscal; a diferencia de cuando se trata de casos civiles. Expone que en un caso criminal la parte que radica la querella no es un testigo en su carácter privado. Es un testigo público que comparece a pedido del Ministerio Público. Así que no tiene un interés personal en la acción objeto de la citación, diferente es un caso civil donde la parte tiene interés y puede beneficiarse del resultado del caso. Expone que la Agencia trata de mostrar que los hechos fueron ajenos al desempeño, cuando los mismos se dieron dentro de la escuela. La Comisión basados en los certificados de comparecencia señala que el primero muestra que la Querellante compareció al Tribunal de Primera Instancia el 23 de febrero de 2004. De la faz del documento se observa que incluye al final el sello del Tribunal, y la firma del Alguacil. Por el contrario, la certificación de comparecencia para el día 26 de enero de 2004, no contiene sello oficial del Tribunal, y no indica a qué caso comparecía la Querellante.

Comparados ambos documentos la Comisión no dio validez a la certificación del 26 de enero, toda vez que no cuenta con un sello oficial del Tribunal, a diferencia del primero que sí cuenta con el correspondiente sello emitido por el Tribunal. La Comisión señala además que la situación que dio margen a la querrela, no era por situaciones personales no relacionadas con el entorno escolar. Era por una situación interna de la escuela y que ocurrió dentro del plantel escolar. Esta situación es una de carácter oficial. El Departamento no violó el Convenio Colectivo al descontar el día 26 de enero de 2004. Pero el Departamento violó el Convenio al hacer el descuento del día 23 de febrero de 2004 siendo debidamente citada la Querellante. Se le ordenó a la Agencia a realizar el pago del tiempo descontado del día 23 de febrero no más tarde de sesenta (60) días a partir del archivo en autos del presente laudo.

112- Escuela de Artes Plásticas y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores

Caso Núm: AQ-04-426 L-05-112

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 9 de agosto de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante labora en la Escuela de Artes Plásticas como Oficial de Asistencia Económica. Entre sus labores está la coordinación del Programa de Asistencia Económica de la escuela, incluyendo los fondos estatales y federales. Aproximadamente para la semana del 24 al 26 de noviembre, surgen problemas con la computadora de la Querellante. Durante este tiempo recibe un terminal prestado para poder arreglar la situación de los estudiantes becados. El 1 de diciembre de 2003, se querrela ante la Decana de Estudiantes Interina, una estudiante indicando que no había recibido su pago de beca. La Querellante, mediante carta con fecha del 6 de febrero de 2004 fue suspendida de empleo y sueldo por un término de quince (15) días laborables, debido a que actuó negligentemente o con descuido en la ejecución de las tareas, y producir trabajo deficiente con demora excesiva. La Unión indicó que la medida disciplinaria de una suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Querellante, es contraria a derecho, arbitraria, caprichosa e injustificada, en violación al Convenio Colectivo y al debido proceso de ley. Solicitó como remedio que se deje sin efecto dicha medida disciplinaria y se ordene el pago de los haberes dejados de devengar. La Agencia negó cada alegación hecha por la unión y se opuso al remedio solicitado de dejar sin efecto la suspensión y ordenar el pago correspondiente, ya que los procedimientos, se llevaron a cabo con la reglamentación y las leyes vigentes. Señala la Comisión que en el ámbito obrero-patronal, las acciones disciplinarias comprenden dos cuestiones a saber: (1) Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y (2) de haber justa causa para el castigo, el *quantum* de disciplina impuesto al quejoso. Así mismo el principio de justa causa se considera que comprenden tres cuestiones principales: (1) Si el empleado cometió la falta que se le imputa; (2) Si se le concedió un debido proceso al empleado; y (3) Si la medida disciplinaria fue razonable. De la prueba presentada surge que la Querellante estuvo sin computadora, pero realizando gestiones para arreglarla por varios meses. Sin este equipo no puede realizar sus funciones. La Comisión determinó que la Agencia quiso descargar el incumplimiento de su responsabilidad de proveer equipo adecuado para la realización de las tareas, a las acciones de la Querellante. La Agencia no mostró que existiera justa causa, ni que la misma era correcta, para la imposición de la medida disciplinaria, toda vez que las fallas estaban fuera del control de la Querellante. Por lo tanto ordenó la

eliminación de la medida disciplinaria impuesta, más el pago del tiempo que estuvo suspendida la Querellante.

113- Sistema de Retiro para Maestros y Federación Central de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-010 AQ-01-015 L-05-113

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 12 de agosto de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante es Desarrollador de Sistemas de Informática en la Agencia. En diciembre de 2003 su supervisora inmediata le solicitó unos documentos oficiales. El Querellante se negó a entregarle dichos documentos, indicándole que lo iba a consultar con el Director Auxiliar de su división. En julio de 2004, se llevó a cabo una reunión con el Querellante en donde al confrontar al este con relación a quejas anteriores de Directores de Área sobre su comportamiento y trato hacia ellos, expresó: *“mi problema es con cualquier persona que se siente ahí”*, señalando hacia su supervisora. La Agencia le notificó al Querellante la intención de suspenderlo de empleo y sueldo. Además le apercibió de su derecho a la celebración de una vista informal. Unas semanas más tarde, el Querellante se reportó al Fondo del Seguro del Estado y fue examinado, determinándose que éste debía continuar recibiendo tratamiento médico en descanso. La Unión solicitó la suspensión de la vista, lo que fue concedido por la Agencia. Posteriormente la Agencia notificó al Querellante su determinación de suspenderlo de empleo y sueldo, efectivo al momento en que se reincorporara a trabajar. La Agencia plantea que actuó de forma correcta al aplicar la medida disciplinaria debido a la actuación desplegada y continua por parte del Querellante al desobedecer directrices y rechazar la autoridad de la su supervisora inmediata, constituyendo esto en un acto de insubordinación. El Querellante no se excusó y muestra falta de interés en aprovechar las oportunidades brindadas al no comparecer a la vista informal en dos (2) ocasiones, y que a base de esto se debe confirmar la medida impuesta por la Junta. Por último señala que la protección que brinda el Fondo del Seguro del Estado no es absoluta, siempre y cuando medie justa causa. La Unión alega que se le notificó al Querellante la intención de suspenderle de empleo y sueldo 10 meses después de que ocurrieron los hechos, esto va en contra de los reglamentos internos de la Agencia. Indica la Unión que se le impuso la sanción sin el debido proceso de ley, cuando el Querellante se encontraba en descanso ordenado por el Fondo del Seguro del Estado; que bajo dicho status un patrono no puede requerir a los empleados la realización de gestión alguna o la imposición de medidas disciplinarias. Señala que la Junta reconoció tal situación al notificar al querellante su suspensión indicándole que *“deberá cumplirla una vez se reincorpore al servicio”*. Señala la Comisión que la Ley del Sistema de Accidentes en el Trabajo, es una legislación de carácter remedial que consagra ciertas garantías y beneficios al obrero que haya sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el escenario del trabajo. Aunque la Unión correctamente señaló que el Patrono no puede requerir al empleado que está en descanso por el Fondo que realice labor alguna, el empleado no puede utilizar la protección que brinda la ley de accidentes en el trabajo como subterfugio para evadir un proceso disciplinario que comenzó previo al tratamiento médico. De ser así, se estaría inhabilitando al patrono de ejercer sus prerrogativas gerenciales, cuando previamente había iniciado procedimientos conforme al debido proceso de ley. La Comisión determinó que las acciones del Querellante fueron constitutivas de insubordinación y tuvo oportunidad para asistir

a la vista administrativa, por lo que la Agencia no violó la ley ni el convenio. Se desestima la querella.

114- Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-678 L-05-114

Sobre: Destitución

Fecha: 15 de agosto de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante se desempeñaba al momento de su destitución como Asistente de Servicios Psicosociales en uno de los Centros de Tratamiento con Metadona, adscrito a la ASSMCA, en lo sucesivo “el Centro”. Entre las funciones inherentes al puesto de Asistente de Servicios Psicosociales estaban las de colaborar y ser parte del equipo de trabajo que determina el tratamiento a seguir con los pacientes para la administración del medicamento de metadona, orientar y velar por la seguridad de los pacientes, empleados y visitantes del Centro, brindar apoyo emocional a los pacientes del Centro y servir de enlace entre éstos y otros miembros del equipo multidisciplinario del Centro, entre otros. Contra el Querellante se radicó una querella de índole sexual presentada por una paciente, sobre alegada conducta incorrecta contra ésta mientras se hacía pasar por su terapeuta. Luego de la investigación realizada por la Agencia en donde se estableció que esta no era la primera querella de este tipo contra el Querellante, se le notificó la intención de destituirlo de su puesto. Luego de celebrar una Vista Administrativa de destituyó al empleado. La Agencia alega que procede la destitución del Querellante y que la misma se justifica a base de la prueba presentada y el derecho aplicable. La conducta incurrida por el Querellante, la cual este en todo momento aceptó que la cometió, según indicó la Agencia, denota un total menosprecio por la dignidad de los pacientes que visitan el Centro y pone en riesgo la seguridad de éstos y de los empleados que allí laboran, además de ser contraria a las normas que rigen la Agencia. La Unión sostiene que no procede la destitución del Querellante, y que la medida disciplinaria no se justifica a base de la prueba presentada, y no es conforme a derecho, al convenio colectivo y la reglamentación vigentes. El Querellante nunca ha sido disciplinado con anterioridad a los hechos aquí alegados, por lo que no procede que sea destituido como primera medida disciplinaria. La Comisión señala que la Agencia demostró que anteriormente al Querellante se le había intentado ayudar de diferentes formas para que pudiera solucionar su problema de conducta. La situación entre el Querellante y la paciente ocurrió en primera instancia en un pasillo. El Querellante fue quien llevó a la paciente hacia su oficina cuando esta le preguntó si era su terapeuta, labor que el Querellante no ocupa ni realiza. Este había sido apercibido y retirado de ofrecer servicios directamente con pacientes femeninas, advertencia a la que el Querellante hizo caso omiso cuando incurrió en conducta impropia con la paciente. La Comisión determinó que esto demuestra que la disciplina progresiva había sido aplicada en este caso y que el Querellante actuó de forma consciente. Por lo tanto la destitución del Querellante de su puesto de Asistente de Servicios Psicosociales estuvo justificada. Se desestima la querella.

115- Departamento de Hacienda y UGT-Comité Timón de Agentes de Rentas Internas

Caso Núm. AQ-03-527 L-05-115

Sobre: Destitución

Fecha: 18 de agosto de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñones

El Querellante trabajaba como Agente de Rentas Internas IV en el Departamento de Hacienda, fue recomendado para un ascenso sin oposición, que implicaba un aumento de sueldo. La Agencia, al realizar la investigación para dicho ascenso, descubre que el Querellante había radicado tardíamente varias planillas de contribución sobre ingreso. Al notificar al Querellante éste indicó que había un error y entregó copia de las planillas radicadas. Eventualmente luego de una investigación realizada por la Agencia, se descubrió que el Querellante había utilizado ilegalmente sellos oficiales de colecturías para simular que las planillas fueron entregadas a tiempo. Al Querellante se le destituyó de su puesto por estos hechos. La Unión alegó que el Querellante es un empleado de más de 21 años de servicio y que nunca había recibido alguna sanción disciplinaria en su contra, por el contrario, éste había recibido ascensos y promociones por sus excelentes ejecutorias. Además, alegó que aún cuando el Querellante radicó tardíamente su planilla sobre ingresos del año contributivo 1999, para ese entonces no existía ley, regla o reglamento, que le concediera la facultad al Secretario para despedir al Querellante por ese motivo. Por último, la Unión sostiene que la planilla sobre ingresos del año contributivo 2001 fue radicada por el Querellante en tiempo, el 10 de abril de 2002, en la Colecturía del Centro Judicial de Hato Rey y niega todos los cargos imputados por la Agencia. La Agencia alega que el Querellante fue nombrado escolta del Secretario por sus conocimientos y por sus ejecutorias. El ex escolta estaba debidamente orientado acerca de sus deberes como empleado y contribuyente, no obstante, utilizó los privilegios de su cargo para obtener un beneficio económico y defraudar a la Agencia que había depositado su confianza en él. Según la Agencia, el Querellante no sólo radicó las planillas sobre ingresos de los años contributivos 1999 y 2001 fuera del término concedido por ley, sino que alteró su planilla (2001) utilizando un sello oficial de Hacienda para aparentar que la había radicado a tiempo. Por dichos motivos, éste fue destituido de su puesto. La Comisión determinó que en este caso quedó probado por la Agencia que el Querellante radicó la planilla de contribución sobre ingresos para el año contributivo 2001 fuera del término establecido por ley. Además, el Querellante admitió que la planilla que presentó es la misma que tenía la Agencia inalterada. Es decir, la planilla que presentó el Querellante es de cuestionable validez ya que, según fue debidamente señalado por las expertas en la materia y testigos en la vista de arbitraje por parte de la Agencia, tenía rasgos de alteración al documento original que obraba en los archivos de Hacienda con la intención de representar que la planilla se radicó dentro del término. Esta actuación de haber pasado desapercibidamente hubiera conllevado un mejoramiento económico y profesional para el Querellante. La Comisión determinó que debido a estas circunstancias la destitución del puesto de Agente de Rentas Internas IV, impuesta por el Departamento de Hacienda al Querellante, estuvo justificada conforme al derecho vigente y a la reglamentación aplicable. Se desestima la querrela.

116- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-634 L-05-116

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 22 de agosto de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

La querellante se desempeña como maestra del Distrito Escolar de Aguada. Como delegada de taller, la Querellante fue parte del Comité de Organización Escolar (COE), para trabajar la organización escolar para el año 2004-2005. En la primera reunión del COE, la Directora Escolar expresó que las directrices del Departamento eran que el proceso de organización escolar para el año 2004-2005 se regiría por una Carta Circular de la Agencia. Mientras que la Querellante expuso la posición de la Unión señalando que el proceso de organización escolar fue negociado en el Convenio, por lo que debía regirse por lo acordado allí. La Directora Escolar ordenó a regir las organizaciones escolares por las Cartas Circulares y de forma complementaria el convenio. Una vez constituido el COE ya que la Región Educativa no aprobó la organización escolar, la Directora, junto a dos maestras preparó una nueva, y se implementó. La Agencia plantea que no se violó el convenio, pues se siguieron directrices del Secretario de Educación. La Unión alegó que el Convenio Colectivo obliga a los miembros del COE a evaluar y consultar con los miembros de la facultad las necesidades de la escuela y autoriza al COE a definir la modalidad a establecer de acuerdo a las necesidades de la escuela. Para la Unión, la letra de dicha disposición es clara y no establece condición adicional o limitación alguna al ejercicio de ese derecho, mas que el que se ejerza dentro del proceso de organización escolar. La Comisión señala que es menester establecer que en la Organización Escolar se establecen términos y condiciones de trabajo para los empleados que pertenecen a la unidad apropiada. El Convenio Colectivo establece un procedimiento específico de cómo debe prepararse y aprobarse la Organización Escolar. Además establece los criterios que debe considerar el COE para determinar la modalidad o combinación de modalidades a establecer. En el Convenio Colectivo no se reconoce la facultad de un Director Regional de enmendar, eliminar o no aprobar cualquier disposición que esté debidamente aprobada y ratificada en una Organización Escolar. En cuanto a la conducta de la Directora Escolar, de no convocar al COE para analizar las recomendaciones de la Región Educativa en la Organización Escolar y completar la Organización Escolar sin la participación del COE, la Comisión determinó que la misma no cumple ni con el Convenio Colectivo ni con la Carta Circular. Además, la conducta de la Directora Escolar se alejó del principio de participación democrático y de autonomía establecida en el Convenio y la Carta Circular. La Comisión determinó que esta conducta es una que afrenta a los principios de participación democrática y de autonomía establecidos en el Convenio y una violación a los términos y condiciones de trabajo de los maestros(as) negociados. La Agencia deberá convocar al COE para realizar cualquier enmienda a la Organización Escolar que fuese necesaria; la asignación de cursos debe hacerse en cumplimiento con el convenio; y debe presentarse al COE la organización escolar para que lo apruebe.

117- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-392 L-05-117

Sobre: Seguridad en el Lugar de Empleo

Fecha: 18 de agosto de 2005

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

La Querellante es maestra de Inglés una escuela del distrito Escolar de Trujillo Alto. Mientras la Querellante dictaba su clase dos estudiantes suyos hicieron unos comentarios que ésta consideró ofensivos, de manera que los refirió a la oficina de la Directora. La Directora recibió a los estudiantes en su oficina y luego de hablar con éstos los envió de vuelta al salón de la Querellante y les dio a los estudiantes una nota dirigida a la Querellante solicitándole a ésta que hiciera un informe de lo sucedido y que procediera a citar a los padres de estos estudiantes. La Querellante se negó a recibir a los estudiantes en su salón. La Directora decidió remover a los estudiantes a otro salón de clases. Dentro de toda esta situación la Querellante y la Directora no llegaron a reunirse para discutir la misma. Debido a esta situación se radicó la querrela. La Agencia planteó que la controversia de este caso se tornó académica debido a que la Directora, a quien se le imputa la violación al convenio en este caso, ya no es la Directora de la escuela donde labora la Querellante y que por lo tanto, el remedio no podrá tener efectos prácticos. Sostiene que la Comisión de acuerdo a su reglamento solo puede ver controversias cuya solución tenga efectos prácticos. La Unión por su parte sostiene que pesar de que la Directora ya no está ejerciendo sus funciones en la escuela, debe existir una adjudicación sobre los hechos del caso ya que entiende que el patrono no debe dejar de cumplir con los procedimientos a los que está llamado a ejercer, en virtud de la ley y de la negociación colectiva. Sobre el planteamiento de academicidad la Comisión determinó que siendo la Directora representante de la Agencia y siendo la Agencia quien viene obligada a responder por las actuaciones de sus funcionarios, de existir una violación a las disposiciones del convenio colectivo, es la Agencia quien estaría incumpliendo como parte contratante. Conforme a lo anterior concluye la Comisión que el hecho de que la Directora escolar ya no esté asignada a la escuela no impide que pueda otorgarse un remedio en caso de encontrar que hubo una violación al convenio colectivo, por las actuaciones de un funcionario de ésta. Sobre los hechos que dieron lugar a la controversia la Unión alega que la Directora no se reunió con la Querellante, ni escuchó su versión; además ha instado a padres a radicar acciones ante la policía en contra de la Querellante y no le ha brindado seguridad a la misma ante amenazas recibidas. La Comisión determinó que la acción tomada por la Directora fue cónsona al Reglamento de Estudiantes ya que éste dispone que toda medida disciplinaria o suspensión a un estudiante de un día o más, tiene que ser por escrito y concediéndole un debido proceso, no procedía simplemente dejarlos fuera del salón de clases sin que previamente se diera el proceso disciplinario que dispone dicho Reglamento. No se encontró infracción alguna en la acción de la Directora ya que ésta sí solicitó la versión de los hechos a la Querellante. Por último la Comisión determinó que la Directora fue negligente al manejar la situación de peligro para con la Querellante, ante amenazas de la madre de uno de los estudiantes. Era su deber investigar la gravedad de la situación para poder tomar la acción correspondiente. Se encontró que la Directora escolar incurrió en una violación del convenio colectivo.

118- Departamento de Agricultura y UAW-Unión de Empleados del Departamento de Agricultura

Caso Núm. AQ-04-353 L-05-118

Sobre: Arbitrabilidad Sustantiva

Fecha: 21 de Agosto de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Previo a la celebración de la vista, las partes se reunieron y solicitaron a la Comisión se les permitiera someter sus respectivos alegatos sobre la arbitrabilidad de la querrela. La Agencia alegó que la Comisión carece de jurisdicción para entender en los méritos de este caso debido a que este caso se trata sobre una amonestación escrita y como tal las mismas no son medidas disciplinarias sino medidas correctivas. Solamente son revisables en arbitraje las medidas correctivas que constituyen acción disciplinaria. La Unión por su parte sostiene, que la querrela es arbitrable y que la arbitrabilidad sustantiva del caso se desprende del mismo convenio colectivo, que dispone que todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones se tramitarán basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones que surgen del convenio. Las partes en el convenio acordaron que todas las controversias entre las partes fueran dilucidadas ante la Comisión de Relaciones del Trabajo, como el último paso del procedimiento de quejas y agravios. La Comisión señala que el reglamento de la Agencia hace una clara distinción entre lo que constituye una medida correctiva y lo que constituye una medida disciplinaria. Las dos primeras mencionadas, la amonestación verbal y la escrita, las aplica el supervisor inmediato del empleado. Cuando se va a aplicar una medida disciplinaria como tal, entendiéndose por ello como la advertencia formal al empleado de que ha incurrido en una infracción, el reglamento dispone que el supervisor tiene que recomendar la medida al Secretario, quien es la persona que tiene la autoridad para aplicar la sanción, en el ejercicio de su discreción. Aquellas medidas correctivas que constituyen acción disciplinaria, de por sí es una acción más formal que se toma contra el empleado y como tal requieren la intervención de la Autoridad Nominadora. Las mismas requieren una formalidad que no se le exigen a las medidas correctivas, como lo es relación de hechos, nombres de testigos, evidencia documental que sostenga la acción, recomendación de normas infringidas y medida disciplinaria recomendada. En fin, todas los procedimientos necesarios para cuando la acción disciplinaria sea llevada ante arbitraje. La Comisión determina que las medidas correctivas que no constituyen medida disciplinaria, como lo son las amonestaciones verbales y las amonestaciones escritas no son arbitrables, pues su función es exhortar al empleado a mejorar su conducta y no se incluyen en el expediente del empleado. El Convenio sólo dispone para la revisión de medidas correctivas que constituyen acciones disciplinarias, como lo sería por tanto una Reprimenda Escrita, una Suspensión de Empleo y Sueldo y una Destitución, las cuales son impuestas mediante la intervención directa de la Autoridad Nominadora. Se desestima la querrela por falta de jurisdicción.

119- Departamento de Educación y Federación De Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-706 L-05-119

Sobre: Actos Oficiales

Fecha: 23 de agosto de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El querellante es maestro de ciencias de nivel intermedio en una escuela de Juana Díaz. Mediante carta circular el Secretario de Educación emitió directrices para que todos los maestros de las escuelas asistieran a los actos de graduación de las mismas sin importar el grado al cual le ofrecieran clases. El Director de la escuela donde labora el Querellante cursó comunicación a los efectos de que solo asistirían a dichos actos los maestros que le daban clases a los graduandos. El Querellante asistió a los actos de graduación que realiza la escuela para las clases de 6to y 9no grado, aduciendo que estos son actos oficiales de la escuela. La Agencia descontó de su licencia de vacaciones un día por asistir a la graduación de 9no grado y 1 hora por haber llegado tarde a la graduación de 6to grado. Este descuento generó la controversia. La Unión plantea que se le debe devolver ese tiempo al Querellante, siguiendo las directrices que fueron establecidas por el Secretario de Educación. La Agencia sostiene que la razón por la que se le descontó 1 día y 2 horas al Querellante, fue por que en primer lugar, éste último llegó tarde a la graduación de noveno grado, nivel donde enseña el maestro. Con relación a la graduación del sexto grado celebrada al día siguiente, se alega que según directrices del Director, fundamentadas a su vez en otra carta circular emitida por el entonces Secretario de Educación, los maestros que no enseñan en el nivel elemental, no asistieran y en cambio permanecieran trabajando en la escuela, en cualquier informe o gestión de finales de curso. Que el Querellante incurrió en insubordinación al desacatar órdenes directas del Director Escolar. Está totalmente claro que el convenio establece que cualquier cambio que tenga la intención de alterar beneficios ya concedidos, tendrá que ser discutidos y acordados **entre las partes**. El Director mismo manifestó en la vista, que el día de la graduación de noveno grado despachó a los maestros que asistirían a la actividad, a la 1:00 p.m. Ello quiere decir que el día de trabajo del 26 de mayo de 2004, fue hasta la 1:00 p.m. y que el resto de la jornada, es decir, de 1 p.m. a 3 p.m., no tuvieron que permanecer en la escuela por disposición del Director. El Querellante cumplió con su jornada de trabajo según la estableció el Director, máxime cuando la graduación se realizó fuera de horas laborables. Con relación a la asistencia del Querellante a la graduación del sexto grado de la misma escuela, la Comisión determinó que tampoco procedió que se le descontara al Querellante 1 día de trabajo. Conforme lo que dispone el Convenio Colectivo, está claramente establecido que beneficios ya adquiridos mediante cartas circulares, memorandos, normas o reglamentos, no podrán ser alterados por cualquier Ley u Orden Ejecutiva, que intente menoscabar los mismos, sin discutirlo entre las partes. La Comisión determinó que no le asiste la razón a la Agencia, no proceden los descuentos hechos al Querellante, se ordenó se le devuelvan estos días.

120- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ- 04-672 L-05-120

Sobre: Arbitrabilidad Procesal

Fecha: 24 de agosto de 2005

Árbitro: Noel Hernández López

La querellante trabaja para ASUME y se desempeña como Especialista en Pensiones Alimentarias II. La Querellante sometió el Formulario de Quejas y Agravios Paso I solicitando ser reclasificada de Especialista en Pensiones Alimentarias II a nivel III. Luego de celebrada la vista del Paso 1 del Procedimiento de Querellas, recibió la contestación al Paso I en donde le expresaron que no procedía la solicitud de reclasificación de puesto. La Querellante elevó su querrela al 2do Paso 19 días después. Posteriormente se radicó la querrela en arbitraje por no llegarse a un acuerdo. El Departamento planteó que este caso no es arbitrable porque la Unión no cumplió con el Convenio Colectivo al someter la querrela ante el Segundo Paso, y por lo tanto, perdió su derecho a reclamar bajo el Procedimiento de Resolución de Quejas y Agravios. Por lo que la querrela no es arbitrable procesalmente por la Comisión. La Unión reconoció que el Formulario de Quejas y Agravios Paso II, se presentó tardíamente. Justificó haber sometido el Formulario fuera del término dispuesto en el Convenio Colectivo alegando que con fecha de 22 de septiembre, la Agencia emitió un Memorando donde extendió los términos en las leyes, reglamentos o reglas aplicables a los procedimientos administrativos que vencieron entre el 15 y 30 de septiembre hasta el 1 de octubre, por motivo de la Tormenta Jeanne. La Unión Querellante sostuvo que la extensión de términos administrativos concedidos por la Administradora es de aplicación al Convenio Colectivo por lo que la presente querrela es arbitrable. Aunque la Unión SPU reconoció que el Convenio Colectivo es ley entre las partes y sus términos deben ser cumplidos estrictamente. Estableció que existen excepciones en casos de incumplimiento cuando son por causas justificadas. En el presente caso, el incumplimiento del contrato entre las partes se debió a una fuerza mayor, que constituye una causa justificada por el incumplimiento. La Comisión determinó que no le asiste la razón a la Unión. Un Convenio Colectivo es ley entre las partes y el mismo sólo puede ser modificado por acuerdo entre las partes. No puede ser modificado por una de las partes. El Memorando ampliando los términos, establece que aplica a leyes, reglas y reglamentos aplicables a los procedimientos administrativos, no así al Convenio Colectivo. La Unión no presentó evidencia alguna que demostrara que por motivo de la Tormenta Jeanne haya firmado algún acuerdo con el Departamento para posponer o suspender los términos establecidos en el Convenio Colectivo. De otra parte de dicho Memorando surge que los servicios en el Departamento se vieron afectados los días 15 al 17 de septiembre por motivo de la Tormenta Jeanne. Dado que la Unión tenía desde el 8 de septiembre hasta el 23 de septiembre para someter el Paso II, la Comisión no justificó que por el paso de la Tormenta Jeanne no hayan podido someter el Paso II dentro del término establecido en el Convenio Colectivo. Por consiguiente, la Comisión determinó que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios. Se desestima la querrela por no ser arbitrable procesalmente.

121- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales-Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico / Unión de Empleados del DRNA

Caso Núm. AQ-04-365 L-05-121

Sobre: Amonestación Escrita

Fecha: 24 de agosto de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante se desempeña como Vigilante del DRNA en la Unidad Terrestre de Arecibo desde el 1995. En octubre de 2003, el DRNA concedió un Permiso para la Extracción de Materiales de Corteza Terrestre a un Concesionario. En enero de 2004, el Querellante se dirigió junto a un compañero Vigilante a investigar una querrela en un barrio de Arecibo, la cual fue presentada por un grupo de vecinos que se oponían al paso de vehículos pesados por el área de extracción. Mientras los vigilantes estaban investigando la querrela, se personó al lugar el supervisor inmediato del Querellante. Este le ordenó al Querellante que revocara el permiso que tenía el concesionario, debido a que había expirado el endoso que el Municipio de Arecibo concedía para que transitaran vehículos pesados por la carretera municipal. El Querellante se opuso por entender que la orden impartida por el Sargento era ilegal y errónea. Posteriormente su supervisor inmediato le cursó una amonestación escrita al Querellante. La amonestación escrita indica que el Querellante no obedeció una orden impartida en presencia de unos ciudadanos y otro personal. La orden impartida fue que el Querellante le diera por escrito al Concesionario la orden de no acarrear arena silicia, ya que el concesionario no contaba con el permiso del Municipio de Arecibo para utilizar la carretera. La actitud del Querellante fue una de falta de respeto hacia su autoridad, y ridiculizando al supervisor frente a los ciudadanos y demás personal presente en el área. La Agencia alegó que la amonestación escrita hecha al Querellante era justificada y procedía la misma. El Querellante desobedeció una orden dada por un superior a éste. Dicha orden era legal y el supervisor se encontraba dentro de sus facultades para emitirla. El Querellante tenía que obedecer la orden de su superior primero y luego dirigir su objeción a los canales pertinentes. La Agencia también alegó que la amonestación escrita es una medida correctiva aplicada por el supervisor, y no se considera una medida disciplinaria por lo que no formará parte del expediente. La Unión por su parte sostiene que no procede la amonestación escrita impuesta al Querellante por su superior inmediato. El supervisor le impartió unas órdenes al Querellante de revocar un permiso que el Querellante entendía que cumplía con la ley, por lo que tomó la decisión de no cumplir con la orden impartida por su superior. La Comisión señala que la distinción que hace tanto el Convenio Colectivo como el Reglamento es importante para determinar si la amonestación escrita es una medida disciplinaria y si es arbitrable esta querrela. Las disposiciones aplicables hacen una distinción entre aquellas medidas correctivas que caen bajo la autoridad del supervisor inmediato del empleado. Dichas medidas correctivas, al ser aplicadas por el supervisor inmediato u oficial de turno, son advertencias informales, que conllevan una relación de hechos, norma que se infringe, que la acción constituye una amonestación y exhortación al empleado a que mejore su conducta. Es por ello que las mismas las hacen el supervisor inmediato o el oficial de turno y no la autoridad nominadora, y las mismas no forman parte de los expedientes de personal. La Comisión determinó que las amonestaciones escritas no constituyen una acción disciplinaria sino una medida correctiva y como tal es prerrogativa gerencial. Se desestima la querrela.

122- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-709 L-05-122

Sobre: Cambios en Informes de Asistencias

Fecha: 25 de agosto de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Desde comienzos del curso escolar del año 2004-2005, el Departamento de Educación sustituyó la Hoja de Asistencia por un formulario identificado como “Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo”. El Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo tiene unos renglones adicionales que la querellante se ha negado a llenar. Estos renglones añaden: “Código de Costo”, “Descripción de Costo por Actividad”, “Esfuerzo Mensual Anticipado”, “Esfuerzo (Real) Mensual” y “Diferencia”. En dicho informe el empleado tiene que certificar que la información de actividades del personal es correcta y que refleja el 100% en forma precisa el tiempo y la distribución de esfuerzo realizado por el mes reportado. El espacio que provee este nuevo informe para las observaciones en dicha hoja es semanal y no diario. La Unión no sometió sus planteamientos. Alega la Agencia que en nada han violentado disposición alguna relacionada a Asistencia y tareas Administrativas. No obstante, manifestaron que el sistema de Distribución de Tiempo comenzó en la Agencia desde el 1998 y surgió mediante un acuerdo del Departamento de Educación y el Gobierno Federal con el propósito de registrar el desempeño de los empleados pagados con fondos federales y estatales y así cumplir con los requerimientos una Carta Circular de la Oficina de Gerencia y Presupuesto Federal. Que el sistema se comenzó a implantar a la firma del Convenio Colectivo, allá para el año 2000, según provee la disposición Federal antes mencionada. La Agencia también hizo alusión a pasados Laudos que se han emitido en virtud de la misma controversia, los que resolvieron que la Agencia no violó el Convenio Colectivo, a excepción de un laudo emitido por la Comisión, en cuya ocasión se resolvió a favor de la Unión a los efectos de que se encontró que la Agencia había violado el Convenio al emitir el Informe de Asistencia y Distribución mensual del Tiempo. La Comisión determinó que sobre la unión recaía el peso de probar su planteamiento de que la Agencia violó el Convenio, al no presentar sus alegatos deja a la Comisión sin los elementos de juicio necesarios para poder interpretar el Convenio y emitir un laudo. Se desestima la querella.

123- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-03-632, AQ-03-633, AQ-03-634, AQ-03-635, AQ-04-078,L-05-123

Fecha: 25 de agosto de 2005

Sobre: Beneficios a empleados que ocupan puestos dentro de la Unidad Apropriada

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

La Agencia, mediante el planteamiento de que realizan funciones de supervisión, no le otorgó el aumento de sueldo que correspondía a los miembros de la Unidad Apropriada a los querellantes. Los mismos ocupan puestos que fueron incluidos dentro de la Unidad Apropriada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Los puestos que ocupan los querellantes son: Contador III y Oficial Administrativo II y III, dentro de la Oficina de Finanzas del Departamento de la Familia. Lo primero que la Comisión señala es que no le corresponde al Árbitro determinar qué puestos o clases deben ser excluidos o incluidos de la Unidad Apropriada según las funciones que realicen, pues esa facultad se le otorgó por ley a la Comisión y así lo hizo al emitir la Certificación de Representante Exclusivo Núm. 026. Además, la Sección 701

(D) del Reglamento de la Comisión, establece que el arbitraje no se utilizará para resolver controversias de clarificación de unidades apropiadas. La controversia entonces es si la Agencia violó el convenio al negarle a los querellantes los beneficios que le corresponden como miembros de la Unidad Apropiada. La Unión alegó que toda vez que los Querellantes ocupan puestos que están incluidos en la Unidad Apropiada, éstos tienen derecho a todos los beneficios que otorga el Convenio Colectivo. Además expresó que la decisión de la inclusión o exclusión de puestos recae por disposición de ley en la Comisión. Por lo que no podía *motu proprio*, abrogarse esa facultad y excluir a los Querellantes de los beneficios que concede el Convenio Colectivo. La Agencia alegó que aunque la Certificación emitida por la Comisión, no excluyó específicamente las clases de los puestos que ocupan los Querellantes, sí se dispuso en la certificación que se excluye de la Unidad Apropiada aquel personal que dispone la Ley, extiéndase de confianza, transitorios, confidenciales y supervisores. Según la Agencia los Querellantes ocupan puestos que ejercen funciones de supervisión por lo que entendieron que no pertenecían a la Unidad Apropiada y no le otorgaron los beneficios que otorga el Convenio Colectivo. La Comisión señala que conforme nuestro estado de derecho, las agencias administrativas sólo tienen los poderes otorgados expresamente por su ley habilitadora y aquellos que sean indispensables para llevar a cabo los poderes conferidos. Es la Comisión la que tiene la facultad en ley para determinar las unidades apropiadas que tendrán derecho a ser representadas por una unión para negociar beneficios y condiciones de empleo con las agencias gubernamentales y que puestos o clases quedarían excluidas e incluidas de dicha unidad apropiada. En el Convenio Colectivo igualmente las partes acordaron respetar esta determinación al expresar que la composición de la Unidad Apropiada sería la determinada por la Comisión. El Departamento no podía unilateralmente determinar que no estaban dentro o menos aún excluir de la Unidad Apropiada, los puestos ocupados por los querellantes. Por tanto la Comisión determinó que la Agencia deberá pagar retroactivamente el aumento de salario dejado de recibir por los querellantes mas el interés legal hasta el momento del pago.

124- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-532 L-05-124

Sobre: Cartas Circulares

Fecha: 24 de agosto de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

La querellante trabaja como maestra de escuela para el Departamento de Educación. La Facultad reunida escogió un Comité de Organización Escolar (COE) compuesto por 12 miembros. Posteriormente esa misma Facultad constituida en asamblea y conforme al Convenio eligieron un COE de 17 miembros. La Directora de la Escuela planteó que son demasiados miembros para el COE y que esto va en contra de las Cartas Circulares que ha emitido la Agencia. La unión, aunque no presentó su alegato, plantea en la querrela que la Agencia violó el convenio al emitir dos Cartas Circulares que van en contra de lo acordado en el Convenio Colectivo, pues establecen la cantidad de miembros que compondrán el Consejo de Organización Escolar, mientras que el convenio deja esta decisión a cada escuela mediante la celebración de Asambleas de Facultad. La Agencia alegó que la Escuela Intermedia Nueva del Distrito Escolar de Maunabo es una escuela intermedia urbana y la Carta Circular que le aplica es la 12-2002-2003. Dicha Carta Circular establece que la composición del COE será de trece (13) miembros y se garantiza que la mayoría sean maestros. En reunión de facultad la Delegada de Taller, instó a la

facultad a constituir un COE de 17 miembros en violación a la Carta Circular. Dicho aumento de miembros en el COE no se justifica dado que no se vislumbra un aumento en la matrícula de la escuela. Además, esta situación crearía un desbalance en la representación de la comunidad escolar, afectando áreas tales como: proyectos, distribución, tiempo lectivo de los estudiantes. La Comisión señaló que el Tribunal Supremo ha sido enfático en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. La Unión no presentó evidencia, aún teniendo el peso de la prueba, que demuestre que la Agencia haya violado el Convenio Colectivo en lo referente a la elección de los miembros del COE hecha en la reunión donde la facultad constituyó un COE de 12 miembros. Tampoco se presentó evidencia de la razón por la cual se celebró una segunda elección para constituir el COE y si la misma fue acorde al Convenio Colectivo. Por lo tanto la Comisión determinó que prevalece el COE constituido en la reunión de facultad donde se constituyó con 12 miembros. Se desestima la querella.

125- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-03-151, AQ-03-152, AQ-03-153, L-05-125

Sobre: Reubicación

Fecha: 26 de agosto de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

Las Querellantes trabajaban en el Centro de Servicios Educativos de Mayagüez como maestras. El Centro de Servicios Educativos funcionaba como escuela de la comunidad y tenía su propia Carta Constitutiva vigente y aprobada. Dicho Centro ofrecía servicios básicos de Primero a Octavo por asignaturas de noveno a cuarto año y exámenes libres. Las reubicaciones de las querellantes se llevaron a cabo después de considerar las peticiones de otros maestros. La Secretaria Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad, le comunicó al Director de la Región Educativa de Mayagüez la necesidad de reubicar al personal del Centro de Servicios Educativos de Mayagüez. La razón para dichas reubicaciones es que no se asignarían fondos para la propuesta de Título VI. Posteriormente las maestras fueron notificadas de que serían reubicadas en otras escuelas. La Agencia estableció mediante Carta Circular que “tramitaran reubicaciones por necesidad de servicio”. El Programa de Educación de Adultos sufrió recortes presupuestarios significativos para los Años 2002-2003. La posición de la Agencia se fundamenta en que el traslado de las querellantes se debió al recorte de fondos federales que afectaron el funcionamiento de programa al cual estaban adscritas. Que el programa al cual estaban adscritas las querellantes funciona de manera parcial en este momento. Que es una prerrogativa gerencial distribuir el personal docente donde la Agencia estime sea más eficiente su ubicación. Por su parte la Unión reclama que por virtud de lo negociado y acordado en el Convenio Colectivo la Agencia no podía trasladar a las querellantes a otras escuelas. Que el traslado se llevó, al la Agencia no cumplir con su “deber Ministerial de solicitar los fondos federales a tiempo.” La Comisión señala que aunque el convenio establece que las reubicaciones no pueden ser arbitrarias, caprichosas, discriminatorias, onerosas, ni como medida disciplinaria, la Unión no presentó prueba de que las reubicaciones no fueran por necesidad de servicio. La Comisión determinó que la Agencia tomó una medida útil razonable, práctica, económica y justa. La Agencia ante la ausencia de fondos tenía la posibilidad de decretar cesantías no empecé a ello optó por la reubicación como alternativa. La Unión quien tenía el peso de la prueba, no presentó

prueba que convenciera a la Comisión que la reubicación estuviera en contra de lo que establece el Convenio Colectivo, cartas circulares, leyes y reglamentos. Se desestima la querrela.

126- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-359, AQ-04-461, L-05-126

Sobre: Condiciones de Trabajo

Fecha: 26 de agosto de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

Los Querellantes son maestros de escuela del Departamento de Educación. La Directora Escolar requirió a los maestros, miembros de la Unidad Apropriada dictarle las notas para ella registrarlas en la tarjeta acumulativa. Además la Directora Escolar, se negó a firmar los informes de notas de aquellos empleados que se negaron a dictarle las notas para que ella los registrara en la tarjeta acumulativa. Esta situación ocurre en la última semana del año escolar, cuando no hay estudiantes (no es periodo lectivo) y los maestros tienen tareas de realizar informes finales relacionados a su función docente. La unión alega que las partes ya estipularon en el convenio que las tarjetas acumulativas son responsabilidad del Director, dado las muchas responsabilidades y tareas docentes que tienen los maestros al finalizar el semestre. Por lo tanto los maestros no tienen responsabilidad alguna en el manejo de las mismas, además esto cambia unilateralmente lo negociado y las condiciones de empleo de los mismos. La Agencia plantea que la administración escolar es la responsable de registrar las notas de los estudiantes en las tarjetas acumulativas. Indica que lo que no está expresamente prohibido en el Convenio Colectivo, está permitido en el mismo; y que en ningún momento se establece que el maestro no pueda dictar una nota, ya que no tienen que escribir o pasar las mismas. Además expone que en cuanto a esta controversia el convenio no recoge nada, solamente indica el convenio que la administración escolar es el responsable de registrar las notas, y que en efecto la Directora Escolar lo estaba haciendo. Indica además que ni el convenio colectivo ni estipulaciones posteriores, prohíbe expresamente el dictar las notas. Finaliza indicando que la directora puede impartir esas directrices, dentro del marco de autoridad. La Comisión señala que la solicitud hecha por la administración escolar en nada viola las disposiciones acordadas en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. De permitir esto, se estaría inutilizando la potestad de ejercer las prerrogativas gerenciales que tiene la administración escolar. El Convenio Colectivo es la Ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución. La Comisión determinó que la agencia no violó el Convenio al solicitar que los maestros dictaran las notas para que la directora las pasara a la tarjeta acumulativa. De los hechos estipulados surge que quien realizaba la labor de las tarjetas acumulativas era la directora. Se desestima la querrela.

127- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-653 L-05-127

Sobre: Discrimen

Fecha: 26 de agosto de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante labora como Maestra de Inglés Secundario en el Distrito Escolar de Fajardo. Lleva quince (15) años en la Agencia. El Comité de Organización Escolar se reunió y los maestros se dividieron por materias. En el caso de los maestros de inglés, estos se reunieron y escogieron sus grupos conforme a su antigüedad. La Querellante eligió los grupos del duodécimo grado. Al comienzo del semestre escolar en agosto, a la Querellante le cambiaron los grupos del duodécimo grado a los del décimo. Los grupos de duodécimo se los asignaron a otro maestro que llegó a la Escuela reubicado de otra. La Querellante recibe acomodo razonable bajo la Ley ADA. Su acomodo razonable consiste en reducción de grupos sin salón hogar, máximo de 4 grupos y estar ubicada en la planta baja. La Querellante alega que la reasignación de grupos del duodécimo al décimo grado se debe a una persecución en su contra por parte del Director Escolar por razón de género, condición de salud y afiliación política. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al no asignarle como originalmente se había hecho en la Organización Escolar a la Querellante los grupos del duodécimo grado. Que los maestros de inglés de la Escuela se reunieron y que la Querellante había elegido los grupos del duodécimo, conforme al principio de antigüedad. La Querellante entiende que la acción del Director Escolar fue un discrimen de parte suya a ésta. La Agencia por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo. La asignación de grupo se hizo conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo y la Carta Circular. Que en este caso en particular, la Querellante está bajo los beneficios de la Ley ADA y se le asignaron los grupos de acuerdo a su acomoda razonable. En la Escuela, los grados del duodécimo están ubicados en el tercer nivel y los del décimo en el primer nivel, por lo que, para cumplir con el acomodo razonable de la Querellante, se hizo el cambio de profesor. La Comisión determinó que la Organización Escolar es un instrumento o más bien, el mecanismo mediante el cual se crean las condiciones para que se pueda desarrollar el proceso de enseñanza, y el mismo sea efectivo. La misma está sujeta a ser revisada, si las condiciones bajo la cual fue originalmente aprobada cambian. La Ley ADA define acomodo razonable como una modificación o ajuste al escenario o ambiente de trabajo que le permite al empleado con impedimentos cualificado participar y ejecutar las funciones esenciales del empleo. El acomodo razonable incluye, todo tipo de ajuste necesario para garantizarle los mismos derechos y privilegios en el empleo de cualquier otro empleado sin ningún tipo de impedimento. La Querellante alegó ser discriminada por haber sido retirada de ofrecer el duodécimo grado, pero la Comisión determinó que lo anterior fue para honrarle su acomodo razonable bajo Ley ADA de estar ubicada en la planta baja de la Escuela, lo cual refuta y derrota cualquier alegación que haya hecho de discrimen por impedimento físico. Por otro lado, en cuanto a las alegaciones sobre discrimen por razón de género y afiliación política, la prueba presentada por la Querellante no fue suficiente para así demostrarlo. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio al ajustar el programa de clases de la Querellante para que el mismo estuviera conforme al acomodo razonable que esta disfruta. Se desestima la querella.

128- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ- 04-725 L-05-128

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de agosto de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante trabaja como Orientador Escuela elemental del Distrito Escolar de San Juan III. En noviembre de 2004 el Secretario de Educación le informó al Querellante de su determinación de destituirlo de puesto y cancelar su licencia de orientador escolar. El Departamento de Educación no presentó ningún testigo que corroborara las alegaciones contenidas en la Carta de Destitución suscrita por el Secretario de Educación. La posición de la Agencia se fundamenta en que la evidencia presentada por excepción es admisible y suficiente para probar que el Querellante cometió los hechos por lo cual fue disciplinado. Por su parte la Unión reclama que la evidencia presentada por la Agencia no es admisible, ni suficiente para probar la acción disciplinaria impuesta al Querellante. La Comisión señala que en el derecho laboral ha quedado establecido que en los casos de acciones disciplinarias el peso de la prueba recae en el patrono. La evidencia presentada por la Agencia no es suficiente para sostener ninguna acción disciplinaria. La Comisión determinó que la Agencia no probó que estuviere justificada una acción disciplinaria contra el Querellante. Se ordena la inmediata restitución en el empleo, así como el pago de los salarios dejados de devengar.

129- Departamento de Salud (Programas Categóricos) y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-266 L-05-129

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de agosto de 2005

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

La Querellante laboraba en el Departamento, ocupando el puesto de Técnica de Epidemiología en el Programa de Tuberculosis de la Secretaría Auxiliar para la Prevención Y Control de Enfermedades. Laboró por dieciocho (18) años en la Clínica de Tuberculosis. En reunión celebrada con los empleados de dicha Clínica, se le notificó se comenzaría a registrar la asistencia en las Oficinas Centrales del Programa de Tuberculosis, ubicadas en el Centro Médico de Río Piedras. Esto debido a una reorganización y centralización del Programa por necesidades de servicio. Posteriormente, hubo otra reunión con el propósito de aclarar las directrices dadas sobre el registro de horario y el cambio de sede. Se indicó que el registro no se estaba llevando a cabo tal y como se había explicado. Se le requirió a la Querellante que comenzara a registrar su asistencia en la Oficina Central del Programa de Tuberculosis. Luego de varias reuniones infructuosas por parte de la Agencia para que la Querellante siguiera estas instrucciones, se le notificó a la Querellante de intención de destituirlo de su puesto. En cuanto a los méritos del caso, el Departamento sostuvo que la Querellante incurrió en: abandono de servicio, insubordinación y observó una conducta incorrecta. Lo que sustenta la determinación de destituirlo de su puesto. La Unión planteó que la Querellante nunca antes había sido disciplinada y que ésta nunca abandonó el servicio y mucho menos observó conducta incorrecta o lesiva. Sostuvo que la Querellante no incurrió en insubordinación porque ésta nunca fue trasladada oficialmente como dispone la Ley Núm. 5 de Personal del Servicio Público. La Comisión señaló

que la Querellante sí cometió la insubordinación y abandono de servicio al no presentarse a donde le fue requerido, y que la Agencia tenía la prerrogativa de establecer los cambios que estimara necesarios para el mejor funcionamiento de los Programas, siempre y cuando los mismos no fueran arbitrarios, discriminatorios o en violación del Convenio Colectivo. En este caso no se probó que el cambio de sede de registro de asistencia fue arbitrario. Generalmente, los empleados deben seguir órdenes dadas por su supervisor aunque luego pueden cuestionar la propiedad de la orden a través de los mecanismos dispuestos para ello. La Comisión determinó que al momento de imponer la medida disciplinaria no se tomó en consideración el que la Querellante llevaba dieciocho (18) años de servicio en el Departamento y nunca había sido amonestada. Su supervisora la describió como una empleada responsable con su trabajo. La Comisión señaló que el reglamento de la Agencia establece para la insubordinación y la conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la Agencia dispone como primera infracción un mínimo de treinta (30) días de suspensión y destitución como máximo. Para el abandono de servicio se establece como primera infracción una advertencia formal y como mínimo y una suspensión de diez (10) días. Por tanto la Comisión determinó que pesar de que se justifica una acción disciplinaria en contra del Querellante, la destitución impuesta no guarda proporción con las faltas. Se modificó la destitución por una suspensión de empleo y sueldo de setenta (70) días, efectiva a la notificación de la carta de destitución emitida por el Secretario del Departamento.

130- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-736 L-05-130

Sobre: Salud y Seguridad

Fecha: 6 de septiembre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es maestra de escuela del Departamento de Educación. En octubre de 2004, en horas de la mañana, se desbordaron los servicios sanitarios de la Escuela donde labora la Querellante. La Directora Escolar despachó a los estudiantes y a los maestros debido al desbordamiento de los servicios sanitarios e impartió instrucciones a la facultad de retirarse de la escuela pero de presentarse a la 1:00 p.m. en la biblioteca pública ubicada fuera de la escuela para una reunión de facultad. Parte de la Facultad reclamó, basándose en el Convenio Colectivo, que no podían ser convocados a reunión ese día, una vez implementada la medida de despachar a los estudiantes y a la facultad. La Directora informó a la Facultad que aquellos que no asistiesen a la reunión a la 1:00 p.m. esa tarde se les descontaría ese tiempo de su licencia personal, de no tener balance en dicha licencia, se les descontaría del salario. La Comisión señala que se desprende de la letra del Convenio, que en caso de que ocurra una emergencia ambiental, se adoptarán para el personal docente las mismas medidas de salud y seguridad que se establezcan para los estudiantes. El Convenio no dispone nada sobre la facultad que tenga el Director para citar a los maestros a una reunión fuera de los predios de la escuela, una vez se ha determinado que hay una emergencia ambiental que amerite que la escuela se desaloje. El Convenio ni el reglamento facultan al Director Escolar a descontar de la licencia de personal o descontar de su salario en caso de no tener balance en dicha licencia a los maestros que no hubieren acudido a dicha reunión concertada. No dispone que el Director Escolar pueda descontarlo *motu proprio*, si los maestros no acuden a una reunión concertada luego de decretarse una emergencia ambiental. El Convenio lo que dispone es que, decretada una emergencia ambiental, se adoptarán las mismas medidas de salud y seguridad que se establezcan para los estudiantes. La

Comisión determinó que en vista de que se desalojó a los estudiantes de la escuela por una emergencia ambiental, lo mismo debió de hacerse con el resto del personal y no citar a una reunión fuera de los predios de la escuela, lo cual no lo contempla el convenio colectivo, por tanto la Agencia violó las disposiciones del mismo. Se ordenó restituir el tiempo o el salario dejado de devengar a los maestros y a la Querellante.

131- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-710 L-05-131

Sobre: Hoja de Asistencia

Fecha: 7 de septiembre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es maestra de escuela del Departamento de Educación. Desde comienzos del curso escolar del año 2003-2004, el Departamento de Educación sustituyó la Hoja de Asistencia por un formulario identificado como “Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo”. El Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo tiene unos renglones adicionales que la Querellante se ha negado a llenar. Estos renglones añaden Código de Costo, Descripción de Costo por Actividad, Esfuerzo Mensual Anticipado, Esfuerzo (Real) Mensual, y Diferencia. El empleado tiene que certificar que la información de actividades del personal es correcta y que refleja el 100% en formas precisas de tiempo y la distribución de esfuerzo realizado por el mes reportado. El espacio que se provee para observaciones en dicha hoja es semanal y no diario. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al imponer un “Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo”, lo cual alteró unilateralmente lo convenido en el Convenio Colectivo sobre Registro e Informe de Asistencia, que dispone en su parte pertinente que “la asistencia diaria se registrará mediante la firma del miembro de la Unidad Apropiaada en un formulario que facilitará el Departamento. En éste se anotarán las horas de entrada y salida, además se proveerá un espacio para observaciones”. La hoja de Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo es contraria al ámbito de la negociación colectiva mandataria. La Agencia por su parte, alegó que no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Que es prerrogativa gerencial el disponer qué información se incluirá en las Hojas de Asistencia, y que la información que contienen dichas hojas sobre Distribución de Tiempo Mensual es a base de una normativa federal que le requiere a las escuelas que reciben fondos federales el desglosar dicha información. La Comisión señala que la controversia este ha sido presentada anteriormente ante ese foro. En los casos en que comparecieron ambas partes y se celebró vista en su fondo, o en su defecto ocurrió como en este caso en donde las partes solicitaron obviar la celebración de la vista de arbitraje y se presentaron memorandos de derecho escritos en apoyo a sus respectivas contenciones. En cada uno de los casos analizados, los/as árbitros/as resolvieron que la Agencia no había incurrido en violación al Convenio Colectivo, Artículo I, Reconocimiento de la Federación, Artículo XIII, sobre Condiciones de Trabajo, y el Artículo LX, Disposiciones Generales. Que la facultad de añadir a la Hoja de Asistencia un informe de distribución de tiempo bajo el fundamento de cumplir con disposiciones federales impartidas por la Carta Circular OMB A-87 de 17 de mayo de 1995 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno Federal es parte de la prerrogativa gerencial de la Agencia. Además la Comisión señala que fue presentado como práctica ilícita por la Unión contra la Agencia este mismo planteamiento, decidiendo la Comisión que el diseño y contenido de la hoja de Asistencia en parte de las prerrogativas gerenciales y constituye un área no sujeta a negociación. El adoptar

los laudos emitidos anteriormente es discrecional de cada árbitro, aunque siendo sobre los mismos hechos y entre las mismas partes es sumamente persuasivo. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

133- Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción

Caso Núm. AQ-04-237 L-05-133

Sobre: Destitución

Fecha: 7 de septiembre de 2005

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante labora como Asistente de Servicios al Paciente. En abril de 2003, se le notifica al Querellante una *Suspensión Sumaria de Empleo e Intención de Destitución*. En la misma se le imputó al Querellante que estuvo involucrado en un incidente en el que alegadamente golpeó a un paciente en el rostro. En noviembre de 2003, se le notifica al Querellante una *Suspensión Sumaria de Empleo e Intención de Destitución Enmendada*. La misma a los efectos de añadirle dos (2) incidentes que alegadamente protagonizó, se le imputa intervenciones inadecuadas y agresiones tanto a pacientes como a compañeros de trabajo. Finalmente se le imputó un patrón de absentismo, tardanzas y ausencias sin autorizar desde el año 1998 hasta el 15 de abril de 2003. En diciembre de 2003, se llevó a cabo la vista administrativa informal y en marzo de 2004, se rinde el *Informe de Oficial Examinador*. En el mismo se recomendó la destitución inmediata del Querellante. Por último en marzo de 2004 se destituyó de su puesto al Querellante. La Agencia alegó que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue justificada de acuerdo a la prueba presentada. Indicó que la suspensión sumaria e intención de medidas disciplinarias de abril de 2003, fue enmendada a los fines de incluir dos (2) querellas que estaban pendientes en la Administración de Recursos Humanos de Relaciones Laborales e indicó que la Agencia observó el debido proceso de ley en ambas notificaciones. La Unión indicó que la Agencia no cumplió con las exigencias del debido proceso de ley en su destitución al celebrar la vista previa, con posterioridad a su determinación y sin escuchar su versión de los hechos. Indicó que la Agencia no podía hacer efectiva su suspensión sumaria sin antes haberse efectuado la vista administrativa. Sostuvo que en la formulación de cargos enmendada, la Agencia no hizo una descripción de la prueba que poseía en contra del Querellante. Además de alegar que el tiempo transcurrido entre los hechos alegados por la Agencia y la radicación de los cargos fue excesivo y que el Querellante fue suspendido antes de celebrarse la vista administrativa. La Comisión señala que de acuerdo al reglamento y al Convenio la Agencia podía suspender antes de la celebración de la vista ya que va de acuerdo con el lenguaje recogido en el convenio para casos de agresiones como el presente. La Agencia según explica la Comisión no fue irrazonable al radicar los otros cargos imputados al querellante por la naturaleza de los mismos. La Agencia no actuó con dejadez o negligencia según señala la Comisión pues entre los procedimientos que se siguieron se envió al empleado a un Programa de Ayuda para que trabajara con su absentismo y demás comportamientos. La Comisión dio crédito a la prueba presentada por la Agencia y determinó que la destitución del Querellante estuvo justificada. Se desestima la querella.

134- Departamento de Agricultura y Unión de Empleados del Departamento de Agricultura- UAW

Caso Núm. AQ-04-153 L-05-134

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 6 de septiembre de 2005

Árbitro: Ana I Pérez Camacho

El Querellante trabaja para el Departamento de Agricultura, como Inspector de Facilidades Pesqueras desde 1990. En diciembre de 2003 otra empleada de la Agencia, y compañera de oficina del Querellante, radicó una querrela por hostigamiento sexual contra éste. La Agencia procedió a realizar una la investigación y una vez recibió el informe de la investigación citó al Querellante para una vista administrativa informal. Luego de haber celebrado una vista informal para dilucidar la querrela de hostigamiento sexual contra el Querellante por la perjudicada se determinaba que fue hallado incurso en conducta de hostigamiento sexual y que sería suspendido de empleo y sueldo por veinte (20) días. Por negar los hechos imputados y entender que dicha suspensión de empleo y sueldo era injustificada, la Unión radicó la correspondiente solicitud de arbitraje en este foro. La Unión sostiene que el Querellante no incurrió en la conducta de hostigamiento sexual que se le imputó, sino que se trata de una situación fabricada por la alegada perjudicada, alega que la suspensión impuesta al Querellante estuvo injustificada. La Agencia alegó que el Querellante incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en contra una de sus compañeras de trabajo. La Agencia sostiene que tomó la medida disciplinaria contra el Querellante luego de haber investigado la querrela de hostigamiento sexual que radicó la perjudicada y que por dicha conducta se ameritaba la suspensión de empleo y sueldo del Querellante. La Comisión dio entero crédito la versión presentada por la Agencia en donde varias compañeras de trabajo, vieron y escucharon al Querellante incurrir en una conducta que creó un ambiente hostil, la prueba de la unión fue una de carácter y no logro refutar las alegaciones contra el Querellante. Quedó probado que el Querellante se acercaba y acosaba con comentarios de índole sexual no deseados a su compañera de trabajo durante un largo tiempo, así ella se lo expresó al Querellante. La hacía sentir incomoda a tal punto que ésta se vio afectada emocionalmente y decidió iniciar una querrela contra éste por hostigamiento sexual. La Comisión señala que aunque parece ser que para muchos las actitudes y comentarios de índole sexual en el trabajo son considerados “normales” dentro de la cultura de trabajo, o en una oficina donde exista “confianza”, lo cierto es que es una conducta que puede crear un ambiente hostil hacia otros(a) compañeros(a) de trabajo. La suspensión por veinte (20) días que le impuso la Agencia al Querellante por incurrir en una conducta de hostigamiento sexual estuvo justificada. Se desestima la querrela.

136- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-748 L-05-136

Sobre: Bonificación por Preparación Académica

Fecha: 9 de septiembre de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Los Querellantes son empleados de la Agencia, todos son empleados de carrera y miembros de la Unidad Apropriadada. Estos empleados utilizando el artículo del Convenio que se negoció sobre empleados sobre cualificados, solicitaron una bonificación por exceder su preparación académica

a la que requieren sus respectivos puestos. Esta bonificación se contempló en el Convenio por las partes. La Agencia no concedió la misma a los querellantes, quienes radicaron entonces la querrela. Sostiene la Unión, que la Agencia violó el Convenio Colectivo, al no adjudicar la bonificación por preparación académica a los(as) tres Querellantes. Que éstos(as) últimos(as) son merecedores(as) de tal bonificación, ya que todos(as) habían completado sus grados académicos, superiores a lo que requieren las clases bajo las cuales están los puestos que ocupan a la fecha de vigencia del Convenio Colectivo. La Agencia sostuvo que la Comisión faltó al debido proceso de ley, al haber admitido como evidencia la documentación sometida por la Unión y al haber entrado en los méritos de la controversia sin antes haber resuelto el planteamiento de arbitrabilidad procesal. Que resultó improcedente el que se admitieran los documentos de la Unión sin antes sentar las bases mediante los testigos, de cuál era el propósito y qué fin se perseguía con los documentos sometidos por la Unión. Por tal razón, tal evidencia, aduce la Agencia, “no sirve”, por nunca haberse establecido su alcance y propósito. La Agencia por estos motivos no presentó evidencia, ni conainterrogó a los testigos. La Comisión señala que en el lenguaje de Convenio está claro que aquel empleado que a la vigencia del Convenio hubiese completado un grado académico superior a que se le requirió conforme el Plan de Clasificación vigente, recibirían la bonificación mencionada. La Agencia nunca contestó el reclamo de bonificación por parte de los empleados, tampoco contestó la querrela la querrela que estos radicaron utilizando el procedimiento negociado por la Agencia, además fueron varias las gestiones que la Unión realizó para poner en posición a la Agencia, a los efectos de que reaccionara y emitiera una respuesta, lo que nunca ocurrió. La Comisión determinó que conforme al Convenio Colectivo, la Agencia procedió contrario a lo establecido en el Convenio Colectivo, por lo tanto, procede otorgarles la bonificación por preparación académica a los Querellantes, por estos haber tenido aprobados un grado académico superior al que requieren las Clases bajo las cuales se ubican sus respectivos puestos, a la fecha de vigencia del Convenio Colectivo.

137- Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción y División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores Públicos

Caso Núm. AQ-04-684 L-05-137

Sobre: Destitución

Fecha: 9 de septiembre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante se desempeñaba al momento de su destitución como Asistente de Servicios Psicosociales, en Posada Diurna del Hospital de Psiquiatría General. En septiembre de 2002, el Querellante estaba en horas de la noche, en el Hospital, en Posada Diurna. Los pacientes a los que se les dan servicios en esa área son pacientes con severos problemas de salud mental. Esa noche también estaban de turno una Enfermera Graduada y una Enfermera Práctica. Uno de los pacientes tuvo que ser intervenido por entrar a estado de crisis y ponerse violento por el Querellante y una enfermeras. En este incidente el Querellante resultó con heridas y sangraba por la cabeza, la enfermera también resultó herida. Luego de que el paciente agrediera al Querellante éste agarró un bate y corrió detrás del paciente. El paciente fue posteriormente diagnosticado con traumas en la cabeza y hematomas lineales. La Agencia notificó al Querellante su intención de destituirlo luego del incidente. La Agencia alega que procede la destitución del Querellante y que la misma se justifica a base de la prueba presentada y el

derecho aplicable. Este incurrió en conducta en contravención a todos los protocolos, normas, reglamentación y leyes vigentes cuando en medio de un incidente con un paciente de Posada Diurno del Hospital de Psiquiatría que se tornó agresivo, el Querellante persiguió y agredió al paciente con un bate. La Agencia alegó que la anterior conducta del Querellante es una totalmente injustificada, inapropiada y sumamente agresiva, y la misma amerita la destitución de éste. La Unión por su parte sostiene que no procede la destitución del Querellante, y que la medida disciplinaria no se justifica a base de la prueba presentada, y no es conforme a derecho, al convenio colectivo y la reglamentación vigentes. La Unión alegó la Agencia erró al no presentar prueba directa indicativa de la supuesta agresión sufrida por el paciente y que la prueba no vincula al Querellante con la agresión, al no presentar testigos oculares de la agresión. La conducta del Querellante fue contraria a todos los procedimientos, normas y leyes aplicables en el trato hacia pacientes de salud mental, además la Agencia probó que el Querellante había recibido adiestramientos y certificaciones sobre técnicas de intervención y el trato hacia pacientes de salud mental. El Querellante tenía las herramientas necesarias para intervenir con el paciente de forma eficiente, y no lo hizo, optando por actuar de forma espontánea y agresiva a su vez. A la vez que atenta en contra de la dignidad que todo profesional de la salud debe guardar en su trato con personas que sufren de sus facultades mentales. La Comisión determinó que la destitución del Querellante de su puesto de Asistente de Servicios a Pacientes estuvo justificada. Se desestima la querrela.

138- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales-Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-121 L-05-138

Sobre: Retribución

Fecha: 7 de septiembre de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante labora como Mensajero Chofer en el Departamento desde 1993 y devenga un sueldo de 1,470.00 mensuales. El otro compañero que labora como Mensajero en la Oficina del Secretario desde hace (3) tres años, devenga un salario de 1,800.00 mensual. Según alegó la Unión, el Querellante ocupa un puesto de Mensajero Chofer en el Departamento desde el año 1993. Su salario actual es de \$1,470.00 mensual. Actualmente el otro Mensajero en la Oficina del Secretario, tiene un salario de \$1,800.00 mensual y sólo tiene tres (3) años laborando en la Agencia. El Querellante le notificó a la Directora de la Oficina de Secretaría, sobre este asunto y ésta no hizo nada. Alegó además la Unión que para el puesto que ocupa el otro chofer no se abrió una convocatoria lo que impidió que el Querellante pudiera competir para dicho puesto. Para la Unión, no existe ningún precepto en ley ni en el Convenio colectivo que justifique la disparidad entre el sueldo del Querellante y el del otro chofer. El Convenio Colectivo establece las disposiciones relacionadas con el principio de mérito. La Sección 2 del artículo antes mencionado establece que la antigüedad será un factor en caso de igual capacidad e idoneidad para selección, adiestramiento, ascensos y retención en el empleo en consideración al principio de mérito. Finalizó la parte querellante solicitando que se le ordene al Departamento que aumente el salario del Querellante a la cantidad de \$1,800.00 mensual. El Departamento no compareció a la vista de arbitraje ni presentó Alegato. La Comisión determinó que al analizar la posición de la Unión no encontramos evidencia que demuestre que el Querellante en realidad recibe un salario menor que el otro mensajero. Además, de ser cierto que el otro mensajero tiene un salario mayor al Querellante, según declaró propio el Querellante, aquel ocupa un puesto de

confianza y éste ocupa un puesto de carrera por lo que no es correcto comparar un puesto contra el otro por no tener la misma clasificación. De otra parte, la Sección 2, Artículo IX del Convenio Colectivo no establece nada referente al sueldo de los empleados. Tampoco encontramos alguna disposición del Convenio que establezca el principio de igual paga por igual salario. El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales no violó el Artículo IX del Convenio Colectivo. Se desestima el presente caso.

139- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-059 L-05-139

Sobre: Amonestación

Fecha: 9 de septiembre de 2005

Árbitro: Ihomara Quiñones Reyes

La Querellante es maestra de Título I del Departamento de Educación, debido a falta de maestro de Inglés se le asignó impartir las clases de Inglés a dos (2) grupos de primer grado. La Querellante se negó por entender que esto cambia sus condiciones de empleo y va en contra de la ley que crea el Programa de Título I. La Querellante se negó además a recibir a dos estudiantes en su salón por entender que su conducta no es apropiada y no deben por esto recibir los beneficios del programa. Esto ha generado problemas debido a que la maestra de Inglés de estos estudiantes entiende que los mismos necesitan el refuerzo educativo del programa de Título I. Luego de que se realizara una reunión a la que la Querellante no asistió la Agencia le envió una amonestación escrita, que generó esta controversia. La Agencia alega que según la prueba testifical y documental provista por su parte, se evidenció que la Querellante, incurrió en la conducta imputada y que la decisión del Secretario de amonestarla estuvo de acuerdo a la Ley y al Convenio Colectivo. La Unión alega que según la prueba presentada en la vista de arbitraje, no se conformó el primer cargo de no aceptar a los estudiantes en el salón, pues, las acciones de la Querellante fueron actos de coordinación con la maestra encargada de estos estudiantes para que se atendiera su problema de disciplina. Según la Unión si el Director, estaba obligado a agotar mecanismos de disciplina progresiva antes de radicar una querrela administrativa contra la querellante. Sobre el segundo cargo la Unión sostiene que no se configuró el cargo de insubordinación, por no asistir a una reunión, puesto que la Querellante no fue debidamente convocada a la misma. La Unión arguye además que la ley no impone a ningún maestro de Título I la obligación de enseñar a estudiantes que no sean participantes del programa. Concluye la Unión que la Querellante no incurrió en falta alguna al negarse a aceptar un cambio en sus condiciones de trabajo, puesto que le cobija el Convenio Colectivo y que su negativa impidió que la Agencia incurriera en faltas fiscales prohibidas por la ley. La Comisión señaló que de la prueba se desprende que la Querellante desobedeció no sólo con sus actos sino por escrito a una orden dada primeramente por la, Directora Regional y que no cumplió con el programa que se le había preparado por el Director para seguir las instrucciones impartidas por la Región Educativa. Además, se probó que la Querellante no compareció a una reunión a la que fue citada para discutir su controversia de atender dos grupos de primer grado corriente regular, siendo maestra de Título I. La acción de la Querellante de no obedecer las instrucciones impartidas por sus superiores es un acto de insubordinación. Por último, señala la Comisión, si la Querellante entendía que lo que se le estaba ordenando violaba el Convenio Colectivo, debió obedecer la orden y luego quejarse vía el procedimiento de quejas y agravios establecido en el mismo Convenio Colectivo y no intentar ser juez. El que la Querellante entendiera que según su

interpretación lo que se le solicitaba violaba una Ley Federal, de haber sido la situación, no se le imputaría dicha violación a ésta sino a la propia Agencia que tomo la decisión en su prerrogativa de administrar y utilizar sus recursos. Independientemente de lo que la Querellante alegue se violentaba debió querellarse vía procedimiento de quejas y agravios. La Comisión determinó que la decisión de la Agencia de amonestar a la Querellante, fue justificada, sin embargo, no por todas las conductas imputadas en la carta de amonestación.

140- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-639 L-05-140

Sobre: Bonificación por Preparación Académica

Fecha: 9 de septiembre de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

La Querellante ocupa un puesto de Asistente Administrativo I en el Instituto de Ciencias Forenses, posee un Grado Asociado de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Obtuvo el grado asociado en el 1985. La Querellante solicitó al Director Auxiliar la bonificación por preparación académica, según dispone el convenio. Al igual que la Querellante hay varios empleados miembros de la unidad apropiada que entienden les corresponde dicha bonificación por su preparación académica y de acuerdo al convenio. La Unión alega que el convenio establece que los miembros de la Unidad Apropiada que al entrar en vigor el convenio hayan completado un grado académico superior al requerido en la clase, recibirán una bonificación, que será parte del sueldo del empleado. Señala además que el agravio constituye una violación continua debido a la naturaleza del mismo, por renovarse día a día. De igual manera señala que esta bonificación tendrá carácter prospectivo desde la firma del convenio, y no desde que el empleado haya obtenido el grado académico. Ya que los querellantes obtuvieron sus correspondientes grados previo a la firma del convenio. Finaliza solicitando que se le ordene a la Agencia el pago a los querellantes del reconocimiento económico según el convenio. La Agencia radicó tardíamente sus alegatos. Las disposiciones del Reglamento de la Comisión no permiten la réplica, y las partes tienen hasta las 4:30 pm del último día laborable para la radicación del escrito. La dilación del escrito por parte de la Agencia fue de cuarenta (40) días. Es por esta razón que la Comisión decidió no discutir los argumentos esbozados en el mismo. La Comisión determinó que los querellantes cumplen con los requisitos negociados por las partes para la otorgación de la bonificación dispuesta en el Convenio. En este aspecto, la Agencia no ha cumplido con las disposiciones negociadas al no otorgar dicha bonificación, siendo esta cláusula una discutida en un proceso donde ambas acordaron respetar. La Unión solicita que la otorgación de dicha bonificación sea retroactiva a la firma del Convenio. En cuanto a este planteamiento, la Comisión determinó que el derecho es rogado, y mientras el empleado no inicia el procedimiento de Quejas y Agravios, no se activa su correspondiente reclamación. Aunque la violación sea una de carácter continuo, es necesario que el empleado active el mecanismo provisto por el Convenio para que la Agencia advenga en conocimiento sobre el surgimiento de una violación a lo pactado, y pueda proveer algún remedio o decisión ante lo planteado. La Agencia actuó contrario a lo negociado al no conceder las correspondientes bonificaciones a los aquí reclamantes. La Agencia deberá pagar todo lo adeudado por concepto de la bonificación, se le impone a la Agencia el pago de intereses tipo legal sobre lo adeudado desde que se emite el laudo hasta que el pago sea satisfecho.

141- Departamento de Educación y Nadeida Viera Ortiz, Wanda Marcano y Petra Vélez
Caso Núm. AQ-03-340, AQ-03-341, AQ-03-342, L-05-141
Sobre: Reubicación de Empleados
Fecha: 14 de septiembre de 2005
Árbitro: Carlos Román Espada

Las Querellantes trabajaban en el Centro de Servicios Educativos de Caguas, como maestras. Los puestos que ocupaban las tres Querellantes eran costeados con fondos federales. Actualmente las tres Querellantes ocupan plazas regulares pagadas con fondos estatales. El Centro de Servicios Educativos funcionaba como escuela de la comunidad, ofreciendo servicios básicos de Primero a Octavo por asignaturas de noveno a cuarto año y exámenes libres. Las Querellantes fueron reubicadas después de considerar las peticiones de otros maestros, debido a que no se asignarían fondos suficientes y las plazas disponibles serían solo a jornada parcial. Las maestras querellantes aceptaron bajo protesta las reubicaciones en discusión. La posición de la Agencia se fundamenta en que el traslado de las Querellantes se debió al recorte de fondos federales que afectaron el funcionamiento de programa al cual estaban adscritas. Que el programa al cual estaban adscritas las Querellantes funciona de manera parcial en este momento. Que es una prerrogativa gerencial distribuir el personal docente donde la Agencia estime sea más eficiente su ubicación. Por su parte las Querellantes reclaman que por virtud de lo negociado y acordado en el Convenio Colectivo la Agencia no podía trasladarlas a otras escuelas. Que el traslado no cumplió con el debido proceso. La Comisión señala que la Reglamentación establece claramente que las reubicaciones no pueden ser arbitrarias, caprichosas, discriminatorias, onerosas, ni como medida disciplinaria. Las Querellantes no presentaron prueba de que las reubicaciones no fueran por necesidad de servicio y sí por otra de las razones mencionadas anteriormente. La Comisión determinó que la Agencia tomó una medida útil razonable, práctica, económica y justa. La Agencia ante la ausencia de fondos tenía la posibilidad de decretar cesantías o reducciones en la jornada de trabajo, sin embargo optó por la reubicación como alternativa. La Comisión determinó que las reubicaciones en controversia se realizaron por necesidad de servicio. De la prueba desfilada no surge que la misma fuera arbitraria, sin fundamentos o como una medida disciplinaria, la Agencia no violó el convenio colectivo. Se desestima la querrela.

142-Departamento de Recursos Naturales y Ambientales-Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-04-512 L-05-142
Sobre: Reprimenda Escrita
Fecha: 16 de septiembre de 2005
Árbitro Noel Hernández López

El Querellante labora como Oficial Administrativo II en el Departamento. Al salir este de su oficina se encontró con una ex Directora de la Región, quien se encontraba en las facilidades de la Agencia y saludaba a un compañero de trabajo en el pasillo. El Querellante salió de su oficina hacia el pasillo, en donde alegadamente chocó con la visitante y le profirió palabras soeces. Posteriormente la Agencia emitió una carta de reprimenda escrita contra el Querellante por estos hechos, luego de realizar una investigación administrativa. Por estos alegados hechos la Agencia envió una reprimenda escrita al Querellante. La Unión alegó que los empleados de carrera del servicio público tienen un interés propietario sobre su empleo, además, en situaciones en que está

en juego el derecho propietario que sobre su empleo prevalece la doctrina del debido proceso de ley. La notificación adecuada de por qué se pretendía privar al empleado era esencial para garantizar el debido proceso, se debió conceder al empleado una notificación adecuada de los cargos, además el Querellante no fue citado durante la investigación realizada para que diera su versión de los hechos. Es por esta razón que la Unión entiende que al no notificársele al Querellante, el Departamento le violó el debido proceso de ley. Alega además la Unión que no se probaron los hechos alegados con la prueba presentada. Solicitó como remedio que los cargos que pesan contra el Querellante sean archivados. La Agencia alegó que la carta de reprimenda escrita, notificada al Querellante tiene todas las particularidades que exige dicho artículo. La formulación de cargos es patentemente clara y detallada, y el hecho de que no se especifiquen las palabras soeces que dijo el Querellante no incumple con las disposiciones del Convenio Colectivo ya que se detallan todos los incidentes relacionados a la querrela. El Departamento negó haber violado el debido proceso de ley del Querellante ya que éste, en todo momento, ha estado en posición de defenderse en contra de la medida disciplinaria. La Comisión determinó que no se justifica la medida disciplinaria tomada contra el Querellante, ya que la Agencia no probó los hechos que imputaba en su reprimenda escrita. Los testigos que declararon, dijeron no recordar que hubiera ocurrido algún altercado y que no se hubieran sentido ofendidos por la conducta del Querellante. La Comisión determinó que no se presentó suficiente evidencia que muestre que el Querellante incurrió en la alegada conducta. La Agencia deberá dejar sin efecto la reprimenda escrita.

143- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-502 L-05-143

Sobre: Destitución

Fecha: 16 de septiembre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante se desempeñaba al momento de su destitución como Maestro de Inglés Elemental. Mediante comunicación escrita, el entonces Secretario de Educación, le informó al Querellante de su determinación de destituirlo de su puesto de Maestro de Inglés Elemental luego de recibido un informe de la Oficina de Querrelas Administrativas. A su vez le notificaba al Querellante de su derecho de acudir ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo en un término de quince (15) días, para apelar la determinación final de la Agencia. El Querellante fue destituido de su puesto por alegada conducta inmoral hacia un grupo de estudiantes, mientras ejercía su puesto de Maestro de Inglés Elemental. La Agencia alegó que procede la destitución del Querellante y que la misma se justifica a base de la prueba presentada y el derecho aplicable. Este incurrió en conducta inmoral, incorrecta, ilegal y lesiva al buen nombre de la Agencia, al cometer una serie de actos contra unos menores de edad, mientras se encontraba ejerciendo las funciones de su puesto como Maestro de Inglés Elemental. La Agencia alegó que la prueba presentada durante las vistas de arbitraje, en específico las declaraciones juradas de los estudiantes afectados, es evidencia suficiente que cae dentro de las excepciones aplicables a la admisibilidad de prueba de referencia, para justificar la destitución del Querellante de su puesto de Maestro de Inglés Elemental, la cual a su vez esta reforzada por las declaraciones de los otros testigos. La Unión por su parte, alegó que no se justifica la destitución del Querellante a base de la prueba presentada. La Unión alegó que la Agencia no puede descansar la destitución del Querellante a base de la prueba presentada, específicamente en las declaraciones juradas de los

estudiantes, por ser la misma prueba de referencia. Dicha prueba es inadmisibile, y no cae bajo las excepciones a la admisibilidad de prueba de referencia, lo cual a su vez viola el debido proceso de ley que tiene el Querellante como empleado público. La Comisión señala que le corresponde a la Agencia demostrar que la sanción impuesta, en este caso la destitución, estuvo justificada. De no probarlo, es decir, que la destitución no se justifica a base de la prueba presentada, conllevaría que se deje sin efecto la destitución y se reponga en el puesto al empleado afectado con todos los derechos, beneficios, etc. que tenía con anterioridad a la fecha de la medida disciplinaria. La Comisión señala que las reglas de evidencia aunque son una guía en los procesos de arbitraje, no son de cumplimiento estricto. El árbitro tiene la potestad de admitir la prueba presentada ante él. La Comisión a base de la prueba presentada determinó que aunque la conducta en la que incurrió el Querellante es una impropia, las diferencias en los testimonios de los niños crean dudas en cuanto a la severidad de la medida tomada. La Comisión por lo tanto deja sin efecto la destitución del Querellante y se ordenó la suspensión de empleo y sueldo por un año del Querellante.

144- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-662 L-05-144

Sobre: Arbitrabilidad Sustantiva

Fecha: 19 de septiembre de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

De la evidencia sometida por la Agencia y de la propia Solicitud de Arbitraje surge que la Querellante ocupa un puesto de status transitorio. El puesto transitorio es de Asistente de Servicios en el Centro de Cuidado Diurno de Peñuelas. La Ley Núm. 45 especifica que los empleados con nombramientos de carácter transitorio no estarán cobijados por dicha Ley. Se entiende por jurisdicción el poder que posee un organismo judicial o administrativo para considerar y resolver una controversia. En términos del foro de arbitraje se conoce por arbitrabilidad del caso y se levanta como defensa normalmente por el querellado. Aunque ninguna de las partes envueltas en el presente caso cuestionaron la jurisdicción de la Comisión por la razón del status de la Querellante como empleada, cuando un organismo judicial o administrativo no tiene o pierde jurisdicción sobre un asunto su deber es declarar esa condición y desestimar la querella. Por estas razones antes expuestas, la evidencia presentada por la Agencia, la ausencia de réplica u objeción de la parte querellante, el convenio colectivo vigente entre las partes y la Ley Núm. 45, la Comisión determinó que la Querellante no forma parte de la unidad apropiada por lo que la Comisión no tiene jurisdicción para intervenir en la reclamación de ésta. La controversia no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

145- Instituto de Cultura Puertorriqueña y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-566 L-05-145

Sobre: Salud y Seguridad

Fecha: 20 de septiembre de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

Los Querellantes son empleados regulares de la Agencia y parte de la unidad apropiada para fines de negociación representada por la Unión, laboran para el Programa de Danza ubicado en el Edificio de la sede de la Agencia. En septiembre de 2004 el aire acondicionado que enfría el área donde laboran los querellantes no trabajaba normalmente. La posición de la Agencia se fundamenta en que la misma no violentó disposición alguna del Convenio Colectivo vigente. La Agencia alega que en septiembre de 2004 la Agencia funcionó normalmente y que los aires acondicionados trabajaron normalmente. Por su parte la Unión reclama que por virtud del Convenio Colectivo la Agencia debió dejar ir al personal que labora para el Programa de Danza ya que el aire no funcionaba adecuadamente el día de los hechos en controversia. El Convenio Colectivo establece que en caso de falta de servicio de aire acondicionado la Agencia dejará ir al personal luego de tres horas de que la situación no fuera resuelta. Del testimonio de los propios Querellantes se desprende que el aire acondicionado funcionaba, aunque no de una manera adecuada. Por su parte la Agencia presentó como evidencia las hojas de asistencia de los empleados que laboran en la sede probando que ese fue un día normal de trabajo. Así como la certificación de la Directora Ejecutiva de Asuntos Administrativos donde da fe que ese día el aire acondicionado funcionó adecuadamente. La Comisión determinó que, aún no siendo un día de normal funcionamiento de los aires acondicionados, no existía el componente principal para los querellantes invocar la violación al convenio colectivo que es la *falta de servicio de aire acondicionado*. El que el servicio de aire acondicionado no sea el más adecuado no significa que se incumple con el Convenio Colectivo; para incumplir con el Convenio Colectivo era requisito que no funcionara el Aire Acondicionado o que la temperatura en el área de trabajo fuera tan calurosa que resultara en un riesgo a la salud. De los testimonios de los querellantes no se desprende que de estas circunstancias estuvieran presentes en este caso. La Comisión por lo tanto determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

146- Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y Sindicato de Bomberos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-731 L-05-146

Sobre: Reclasificación de Puesto

Fecha: 22 de septiembre de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante labora para la Agencia y ocupa un puesto de Secretaria Ejecutiva I, compitió para el puesto de Secretaria Ejecutiva II junto a otras personas. Al emitir el Registro de Elegibles para esta clase, la Agencia permitió que se incluyera por vía de reconsideración a una solicitante a dicho Registro de Elegibles. Posteriormente esa fue la persona escogida para el puesto, lo que genera esta controversia. La Unión alegó que en este caso la Agencia permitió que una persona, que no había sido incluida originalmente en el registro de elegibles, pudiera presentar nueva documentación para ser evaluada por segunda ocasión, cuando ya se había cerrado la convocatoria y se violó dicha norma al permitirle a una solicitante presentar nueva documentación después de haber sido cualificada, dando así un trato distinto y preferencial a

ésta. Para la Unión, en el presente caso no hubo una igualdad de condiciones entre los candidatos por lo que se afectó adversamente a la Querellante. Por su parte, alegó el Departamento que en el presente caso la prueba presentada demostró que la autoridad nominadora efectuó una solicitud de convocatoria para cubrir el puesto de Secretaria Ejecutiva II, puesto excluido de la Unidad Apropriadada, no sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente. Prepararon el Registro de Elegibles y se elaboró a base de la consideración de los atributos presentados por los aspirantes, donde todas fueron consideradas en igualdad de condiciones. La Agencia sostuvo que ha cumplido a cabalidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo y lo que se dispone en la Ley de Personal. Por último alega que la Unión no ha presentado ninguna prueba que demuestre irregularidad al prepararse el registro, al conducirse las entrevistas para emitirse la certificación y mucho menos, que la autoridad nominadora haya actuado en violación del Convenio Colectivo al efectuar en este caso la selección y nombramiento de la persona seleccionada; lo que es de su entera discreción e inherencia. La Comisión señaló de acuerdo a la prueba presentada por la Agencia, que la Oficina de Recursos Humanos hizo las evaluaciones de las candidatas para ocupar el puesto de Secretaria Ejecutiva II de conformidad a los documentos que le fueron sometidos, a base de evaluaciones, Normas de Reclutamiento, la Convocatoria, la Solicitud de la Peticionaria y las Solicitudes de los otros solicitantes. Luego prepararon el correspondiente Registro de Elegibles que se elaboró a base de la consideración de los documentos presentados por las aspirantes y éstos fueron considerados en igualdad de condiciones. La Unión no presentó durante la vista prueba alguna que controvertiera la corrección de los procesos efectuados y no aportó evidencia alguna que demostrara incorrección de los funcionarios que efectuaron las evaluaciones. Tampoco presentó documentos ni testimonios que dieran a conocer alguna irregularidad sobre el método empleado por la Agencia al preparar el registro de elegibles o que el registro preparado violara alguna disposición del Convenio Colectivo. Por consiguiente, la Comisión determinó que no hay evidencia que demuestre que la Agencia haya faltado al debido proceso de ley al preparar el registro de elegibles, incluyendo un participante que figuró en el mismo y que por vía de reconsideración se consideró. Se desestima la querrela.

147- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-641 L-05-147

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 28 de septiembre de 2005

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante trabaja en el Departamento de la Familia, la Agencia le imputó haber intervenido indebidamente en la investigación que realizó la Agencia respecto a su nuera y el trato que la misma daba a la nieta de la Querellante. Luego de realizar una investigación interna, se celebró una vista administrativa. El caso fue evaluado por un oficial examinador, el informe del mismo repite los hechos que se mencionaron en la carta de intención de suspensión de empleo y sueldo. Luego se limita a recoger unas declaraciones de la Querellante durante la vista administrativa informal. No se menciona evidencia y/o testigos que prueben los cargos que le imputaron a la Querellante. El oficial examinador hizo una recomendación de continuar la medida disciplinaria basado únicamente en mencionar que la representante legal de la Unión no tiene razón. Por esta alegada intervención indebida la Querellante recibió una Amonestación Escrita. La Unión alegó que la Querellante no tuvo ninguna intervención en las actuaciones que pudo haber tomado el

Departamento en el manejo del caso de maltrato de la nieta de la Querellante. Para la Unión la prueba presentada en la vista demuestra que la participación de la Querellante en el caso de su nieta, fue la misma que tuvo cualquier ciudadano que se encuentra ante la situación de maltrato de un niño y que hizo los trámites necesarios que haría cualquier ciudadano para darle seguimiento al proceso tan importante como este. La Querellante no debe ser penalizada por la simple razón de que ella es empleada del Departamento. La Agencia alegó que determinó imponerle medida disciplinaria a la Querellante de acuerdo a los resultados de una investigación administrativa en la cual surgió que ésta incurrió en conducta indebida, antiética y lesiva a la Agencia. Se sostiene en que la Querellante incurrió en la conducta imputada por la cual fue objeto de la acción disciplinaria. La Comisión señaló que en el derecho aplicable en el arbitraje laboral, en un caso que presenta la situación fáctica como en este caso, la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de la imputación, alegación o reclamación que hace. La Comisión determinó que la Agencia no presentó prueba suficiente para sostener que la medida disciplinaria impuesta a la Querellante estuvo justificada. Más aún, en la vista de arbitraje la propia Querellante expresó que es uso y costumbre que cuando hay una investigación igual a la que ella presentó en la Agencia, quien presentó la querrela le dé seguimiento a la misma y la persona a cargo de la investigación se mantiene en comunicación con ella. La Comisión determinó que no está justificada la medida disciplinaria de Carta de Amonestación impuesta al Querellante.

149- Departamento de Salud de Puerto Rico (Salud Correccional) y Leonora George Ramírez (Querellante)

Caso Núm. AQ-04-759 L-05-149

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 3 de octubre de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante ocupa un puesto de Técnico de Radiología I adscrito al Complejo Correccional de Bayamón. En mayo de 2004, el Programa de Salud Correccional le cursó a la Querellante la carta de Intención de Imposición de Medida Disciplinaria. La misiva le notificó a la Querellante, que sería suspendida de empleo y sueldo por un término de 30 días. Los hechos que dieron pie a la sanción surgen pues la Querellante se trasladaba a la Institución (308) con el grupo de confinados de su Institución, para poder tomarle las radiografías a los reclusos, ya que la Institución no contaba con el equipo necesario en u área de trabajo. Al ser citada para trasladarse dentro de la Institución para brindar sus servicios la Querellante no se presentó. La Agencia sostiene que la Querellante incurrió en las faltas al Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias. En esencia, las faltas alegadamente cometidas, tienen que ver con insubordinación a directrices que fueron impartidas por el Director Medico de la Institución Correccional de Bayamón. Por otro lado, también se relaciona a la Querellante a un incidente entre ella y una Oficial de Custodio, en el que se alegó que la Querellante actuó de manera desordenada, amenazante y con lenguaje insultante y obsceno. La Querellante alega que en ningún momento incurrió en las faltas que se le imputaron. En lo relacionado al día en que se le requirió que se presentara a trabajar en el área de Radiología de la sección carcelaria núm. (308), alegó que le fue imposible ya que carece de transportación propia. Que es responsabilidad del

Patrono prestarles transportación a los empleados de la institución carcelaria dentro de las instalaciones de la misma. Que por razones de seguridad, ningún empleado puede caminar por las inmediaciones de la institución excepto el personal autorizado. Por tal razón, al no haber tenido transportación vehicular para trasportarse y estar prohibido ir a pie, no pudo personarse a la sección (308) como le fue requerido. Negó además el incidente con la Oficial de Custodia que se le imputa. La Comisión luego de evaluar la prueba y testimonios presentada determinó que la Querellante tiene una responsabilidad compartida con la Agencia en lo referente a la insubordinación por no comparecer al área asignada. Ya que la Agencia impone normas de seguridad que impiden que los empleados se muevan por las áreas correccionales, entonces debe proveer transportación a los empleados que carezcan de esta. Por otro lado era responsabilidad de la Querellante poner en aviso sobre su situación a la Agencia para que esta pudiera tomar las medidas necesarias. Por último en la situación con la Oficial de Custodia la Comisión señaló que la Querellante si incurrió en la falta que le imputó la Agencia. La Comisión determinó que la medida disciplinaria se disminuirá a una Amonestación Formal y la Agencia tendrá que devolver a la Querellante todos los salarios dejados de devengar por el período de tiempo que estuvo suspendida.

150- Departamento de Recreación y Deportes – Idalia Vázquez Calle (Querellante)

Caso Núm. AQ-04-619 L-05-150

Sobre: Reprimenda Escrita

Fecha: 19 de octubre de 2005

La Querellante ocupa un puesto de Oficinista Mecnógrafa en la División de Bienes Raíces de la Agencia. La Directora de la División de Bienes Inmuebles en el Departamento le impartió instrucciones a otra empleada y la Querellante referente a unas certificaciones que tenía que firmar la Alcaldesa de Aguas Buenas. Luego de realizar varias gestiones para buscar unos documentos que se necesitaban, la Directora le aclaró a la Querellante que los documentos en el expediente no eran los que ella le estaba solicitando. Le dijo que necesitaba el documento original. La Querellante de forma exaltada le contestó “no vengas a hacer un show” y se fue para su escritorio. Al salir la Directora del área le indicó a la Querellante que al regresar iban a hablar sobre ese asunto, la Querellante le contestó que “eso lo vamos a ver cuando usted regrese”. Al regresar la Directora del seminario buscó en el expediente y las certificaciones no se habían preparado. La Agencia alegó que los testimonios de la Directora y otros compañeros demostraron que la Querellante faltó a las Normas y Procedimientos Sobre Medidas Correctivas. Además alegó que del testimonio de la Querellante surge que los hechos que dieron base para la reprimenda escrita fueron en un lugar abierto donde los empleados escucharon y ésta optó por no presentar ningún testigo. A juicio de la Agencia la medida de reprimenda escrita estuvo justificada. Por su parte, la Querellante alegó que no cometió la falta por la cual fue objeto de la acción disciplinaria. Dado que las certificaciones no aparecían, la Directora se molestó con ella y la trató de forma alterada, luego la propia Querellante le solicitó que no la tratara de forma hostil. La Comisión señaló que al analizar la infracción de las Normas, la primera medida correctiva que se establece es la de Amonestación Escrita. Los hechos por los cuales se le envió la carta de reprimenda escrita a la Querellante demuestran que ésta incurrió en la conducta de insolencia. No obstante, en la vista de arbitraje, la Agencia no demostró haber cumplido con el Reglamento para imponer medidas disciplinarias, al no aplicar el principio de disciplina progresiva, donde por la infracción de insolencia se le haya dado inicialmente, a la Querellante,

una Carta de Amonestación por parte de la Directora. La Comisión determinó que no está justificada la medida disciplinaria de carta de reprimenda escrita impuesta a la Querellante. En su lugar lo que corresponde es una Carta de Amonestación, la cual no formará parte de su expediente de personal.

151- Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y Sindicato de Bomberos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-346 L-05-151

Sobre: Arbitrabilidad Procesal

Fecha: 19 de octubre de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Agencia alegó ante la Comisión previo y durante la Vista de Arbitraje, que la misma no posee jurisdicción en la controversia toda vez que la Resolución de la Agencia le fue notificada al Querellante el 24 de mayo de 2004, mientras que radicó su solicitud de arbitraje el 8 de julio; esperando cuarenta y cinco (45) días después de recibir la Resolución de la Agencia para radicar el caso en la Comisión. Expone que el convenio colectivo dispone un término de treinta (30) días para acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo. La Unión no compareció por lo que no suscribió sus alegatos. La Comisión señaló que el Convenio Colectivo es la Ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución. El Convenio y su cláusula de querellas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Tanto en el arbitraje en la esfera federal, como en el arbitraje en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de querellas es fundamental. La Arbitrabilidad Procesal es una protección levantada por alguna de las partes donde se alega que no se siguieron los términos del Convenio Colectivo. Entre estos, a modo de ejemplo, está el tiempo para la tramitación de cada paso al otro nivel, al igual que a quién se le notifica en dichos procedimientos. El Árbitro procederá a resolver la cuestión de arbitrabilidad procesal antes de entrar a decidir los méritos del agravio, esta defensa debe ser levantada en las etapas tempranas. La Comisión determinó que surge de la prueba presentada que el Querellante no presentó la querella siguiendo los términos establecidos por el convenio, por lo que no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querella.

152- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales-Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-364 L-05-152

Sobre: Arbitrabilidad Sustantiva

Fecha: 27 de octubre de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante trabajó como Programador de Sistemas Electrónicos en la Agencia. Reclamó el pago por concepto de horas extras trabajadas entre 1992-1995. Dicha reclamación, el Querellante, la presentó en 1996 y la Agencia le contestó en la negativa por ser su puesto clasificado como Profesional y estar exento por ende de recibir el pago de horas extras. La Agencia alegó que la querella no es arbitrable sustantivamente ya que al momento de hacer la reclamación el querellante debió acudir al foro que le correspondía. La Unión alegó que la Agencia viola el convenio en cuanto al pago de horas extras. La Comisión señala que las cuestiones de jurisdicción, por ser privilegiadas, deben ser resueltas con preferencia. De carecer la Comisión de jurisdicción, lo único que puede hacer es así declararlo y desestimar el caso. Los

hechos de los cuales surge la presente controversia y el momento en que advino en conocimiento el Querellante sobre la posición de la Agencia en torno a su reclamación, ocurren en el periodo de 1992 al 1995 y en el 1996 respectivamente. Es decir, esta controversia no surge del Convenio Colectivo firmado en el 2002. Atender los méritos de la presente controversia, según indica la Comisión, sería contrario a lo que establece la propia Ley Núm. 45, con relación a que ningún convenio suscrito al amparo de la Ley 45 podrá tener vigencia con carácter retroactivo. La Comisión determinó que la querrela no es arbitrable sustantivamente. La controversia sobre horas extras y la fecha en que el Querellante advino en conocimiento de la decisión de la Agencia, ocurrieron con anterioridad a la existencia de la Ley número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y el Convenio Colectivo entre las partes, del presente caso. Por tanto, se desestima la querrela.

153- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-022 L-05-153

Sobre: Arbitrabilidad Sustantiva

Fecha: 28 de octubre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante, quien es maestro de escuela y delegado de taller, presentó una solicitud de arbitraje por unos hechos que afectaron a otra maestra compañera suya en la escuela, al ser ésta trasladada a otra escuela. El Querellante alegó que la acción anterior afectó adversamente la organización escolar de la Escuela, por lo que era una violación a las disposiciones del Convenio Colectivo sobre Organización Escolar. La profesora maestra trasladada ostenta status de Transitorio Elegible. El status de la maestra afectada por el traslado no está en controversia. La Agencia levantó la defensa de falta de jurisdicción en este caso por arbitrabilidad sustantiva. En síntesis, la Agencia alegó que la querrela no es arbitrable sustantivamente porque la persona realmente afectada por los hechos que presenta el caso, no es miembro de la Unidad Apropiaada de Maestros y Personal Docente por tener status de Transitoria Elegible. La Agencia alegó que la Unión no puede tramitar un caso de arbitraje utilizando al Delegado de Taller como Querellante cuando la persona realmente afectada es una empleada que no es unionada. La Unión por su parte sostiene, que la querrela es arbitrable, y que lo que se está trayendo ante la consideración de la Comisión es la violación de convenio en su Artículo sobre Organización Escolar, cuando la Agencia cambió unilateralmente la organización escolar ya previamente aprobada por la facultad escolar al remover a la Maestra afectada a otra escuela. Que el hecho de que la profesora maestra afectada esté fuera de la unidad apropiada no impide que se traiga el caso por violación de convenio al violarse la organización escolar. La Comisión determinó que al ostentar la maestra status transitorio y ser esta la persona afectada por la acción de la Agencia, su status de transitoria la hace una empleada con un puesto excluido de pertenecer a una unidad apropiada, según se desprende de la Ley Núm. 45, y del propio Convenio Colectivo. Al ser ésta una persona con un puesto excluido de pertenecer a la Unidad Apropiaada, la hace inelegible para que el Querellante, en su función como Delegado de Taller de la Unión, la represente por cualquier acción que tome la Agencia que afecte los derechos que como empleada transitoria elegible pueda tener como maestra del sistema de educación pública. La Unión no puede por consiguiente someter una solicitud de arbitraje de quejas y agravios bajo la formulación de una violación al convenio colectivo cuando no

se demuestra que ningún miembro de la Unidad Apropriada ha sido afectado adversamente por la alegada acción de la Agencia. Se desestima la querrela.

154- Junta de Calidad Ambiental y UAW-Unión de Empleados de Junta de Calidad Ambiental

Caso Núm. AQ-04-093 L-05-154

Sobre: Reglamento Retribución Uniforme

Fecha: 28 de octubre de 2005

Árbitro: Carlos Espada Román

El Querellante labora como Inspector Ambiental Auxiliar, su puesto pertenece a la unidad apropiada representada de forma exclusiva por la Unión. Luego de más de cinco años ocupando un puesto de confianza en la Agencia, el Querellante fue reinstalado al servicio de carrera. Al reinstalar al Querellante se le informó que el salario que devengaría sería de \$1291.00 mensuales. Mediante comunicación suscrita por el Presidente Interino de la Agencia, se le instruyó a la Jefa Interina de Recursos Humanos a que se le asigne un sueldo de \$2088.00 mensuales. Dicha instrucción no fue llevada a cabo por la Agencia. La posición de la Agencia se fundamenta en que no hubo ningún error o violación al Reglamento de Personal ni a la Ley de Personal al asignarle el salario correspondiente a su puesto al Querellante, al momento de su reinstalación. Por su parte la Unión reclama el cumplimiento con la instrucción dada por el Presidente Interino de la Agencia de otorgar un aumento via excepción equivalente a catorce (14) pasos. La Comisión señala que de la prueba presentada por las partes no se desprende que el puesto y el sueldo asignado al querellante en la reinstalación a un puesto de carrera haya sido en violación a la Ley de Personal o al Reglamento de Personal de la Agencia. Si bien el Presidente (Interino) de la Agencia es la autoridad nominadora y como tal tiene la facultad de corregir un acción administrativa incorrecta o un error que debiera ser enmendado. El otorgar catorce pasos sin mediar ningún tipo de evaluación del desempeño o justificación mas allá de la posibilidad de “acciones judiciales cuyo desenlace es difícil anticipar” tal y como lo expresa la Agencia, violenta el principio de merito en sí mismo. Por otro lado, el aumento propuesto en discusión no era retroactivo a la fecha en que fue reinstalado el querellante, lo que abona a la interpretación de que dicha acción no era una “corrección de sueldo” sino más bien la otorgación de un nuevo salario. El proceso para aumento de sueldo, implica el que la oficina de recursos humanos realice una evaluación fiscal y legal sobre si dicho aumento propuesto es realizable, de la evidencia presentada no se desprende que dichos aumentos contaran con el visto bueno de la oficina de recursos humanos. La Comisión determinó que la Agencia no violó en Convenio, ni Reglamento vigentes. Se desestima la querrela.

155- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-05-069 L-05-155

Sobre: Planes de Trabajo Mensuales

Fecha: 10 de noviembre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Directora de la Escuela en controversia del Distrito Escolar de Humacao le solicita a los maestros que le entregaran los planes de trabajo, mensualmente, al finalizar el mes. La Directora le hacía correcciones a los planes de los maestros. La Unión alegó que la Agencia violó varias

disposiciones del Convenio Colectivo y la Ley Orgánica Núm. 149, al requerir la Directora Escolar los planes a los maestros de la Escuela para así hacerle correcciones al mismo. Según alega la Unión dichas correcciones son innecesarias, lo cual no está contemplado en el Convenio Colectivo. La Agencia por su parte, alegó que no se violó ninguna disposición del Convenio Colectivo. Que es prerrogativa de la Agencia solicitar los planes de los maestros, como parte del proceso de evaluación y supervisión. Por otro lado, el Convenio Colectivo no tiene disposición alguna relativa a la planificación de los maestros en el salón de clases, por lo que dicho asunto no fue negociado por las partes en el Convenio Colectivo. La Comisión señala que un análisis al Convenio Colectivo refleja que el mismo en realidad no contiene disposición alguna sobre la planificación de clases. Por tanto hay que circunscribirse al derecho aplicable, entiéndase la Ley Orgánica de la Agencia, el Reglamento de Personal Docente y la Carta Circular aplicable en cuanto a la planificación de clases y a las funciones inherentes de un director escolar para poder determinar si éste puede, dentro de sus funciones, requerirle a un maestro sus planes. Se desprende de la Ley Orgánica de la Agencia que un director escolar está facultado para, en el ejercicio de sus funciones, dirigir la preparación del Plan de Trabajo Escolar para cada año, y supervisar y evaluar toda la actividad docente de su escuela, dirigir el proceso de evaluación del personal docente, ejercer funciones incidentales a la dirección y administración de la escuela que se le deleguen, así como aquellas otras funciones y deberes delegadas por reglamento o cartas circulares dirigida a mejorar la administración y calidad de la educación. La Comisión determinó que al revisar los planes de trabajo el supervisor está ejerciendo sus facultades de supervisión de acuerdo al reglamento y convenio vigentes. Se desestima la querrela.

156- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso. Núm. AQ-04-041 L-05-156

Sobre: Bonificación por Preparación Académica

Fecha: 10 de noviembre de 2005

Árbitro: Ihomara A. Quiñónez Reyes

La Querellante ocupa el puesto de Patólogo Forense III en la Agencia. La preparación académica exigida para dicho puesto es Doctorado en Medicina y haber aprobado los exámenes de Patología Anatómica y Patología Forense. La Querellante además obtuvo el grado de “Juris Doctor” en el 1995, aunque el puesto que ocupa la Querellante no requiere el grado de “Juris Doctor”. La Querellante reclamó el pago de una bonificación estipulada en el Convenio por preparación académica, que fue denegada por la Agencia. La Unión alegó que a la firma del Convenio Colectivo, la Querellante poseía un “Juris Doctor” además de la preparación académica que exigía su puesto. El puesto exige un Doctorado en Medicina con especialidad en Patología. Según la Unión el grado de “Juris Doctor” excede el grado requerido para su puesto. Además, alega que el mismo está directamente relacionado con el trabajo que desempeña como Patóloga. La Comisión señala que la letra del convenio establece que se otorgará la bonificación por preparación académica solo cuando la educación adquirida, sea superior a la educación requerida para el puesto que ocupa. La Comisión determinó que en este caso, la Querellante ya posee un grado académico más alto; el Doctorado, siendo el Juris Doctor un grado académico menor no le aplica el artículo del convenio. Las partes no negociaron que bonificación si alguna se les otorgaría a las personas que obtienen alguna preparación académica posterior a un Doctorado. Los estudios posteriores al Doctorado serían adicionales y no superiores al mismo.

Por lo tanto la Agencia actuó correctamente, al no conceder la bonificación por preparación académica a la Querellante. La Comisión determinó que se desestima la querella.

157- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-05-154 L-05-157

Sobre: Acomodo Razonable

Fecha: 10 de noviembre de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

La Querellante pertenece a la unidad apropiada de los Maestros y Personal Docente que representan de forma exclusiva la Federación de Maestros. Padece de Laringitis Crónica, condición de Fibromialgia y enfermedad de tejido correctivo mixto, dolor de articulaciones y alteraciones de patrón de sueño que son crónicos y que se exacerban con factores estresantes. Además de estas condiciones se le une un problema de voz crónico o pérdida parcial de voz. La Agencia aprobó un acomodo razonable el 17 de mayo de 2004. El 10 de agosto de 2004 la Directora Escolar de la Escuela, le informa a la querellante del acomodo razonable para el año escolar 2004-2005. La posición de la Agencia se fundamenta en que cumplió con lo pactado en el convenio toda vez que realizó un acomodo razonable dentro de las posibilidades de la Agencia. Por su parte la Unión reclama que por que acceder al acomodo que reclama la Profesora Feliciano. Que al la Agencia no acceder a la petición de la Querellante la Agencia violó el Convenio Colectivo. La Comisión determinó que de la evidencia presentada durante la vista se desprende que la Agencia, tomando en consideración la condición de salud de la Querellante, le diseñó un programa de trabajo que mantenía las funciones esenciales de su puesto de conformidad con la legislación federal y estatal. Añade que no se trata del acomodo razonable que desee el empleado si no el que la Agencia puede proveer dentro de sus recursos. Por lo tanto la Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo en lo relativo al Acomodo razonable. Se desestima la querella.

158- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-05-008 L-05-158

Sobre: Acceso Igual a la Información

Fecha: 14 de noviembre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es Maestra Bibliotecaria de una Escuela del Distrito Escolar de Maricao, también es la coordinadora del Club OAJ (Oficina de Asuntos de la Juventud) de la escuela. Esta se enteró a principios de febrero por un memorando que le mostró una maestra de otra escuela que el 10 de febrero de 2004 el Departamento de Educación estaba planificando celebrar una Marcha del Día de No Fumar. La Querellante se dio a la tarea de coordinar la participación del Club OAJ en dicha marcha y buscar carteles y materiales alusivos de la OAJ. Se le requirió a los Directores Escolares en conjunto con los Maestros del Programa de Salud, planificar la participación de la escuela para celebrarse la Marcha del Día de No Fumar, la cual se llevaría a cabo el 10 de febrero de 2004. Debido al poco tiempo disponible, la Directora Escolar citó a reunión de emergencia para las 2:30 p.m. con sus maestros de Salón Hogar, para coordinar la participación de los estudiantes en dicha Marcha, y los materiales a utilizarse para realizar pancartas. La Querellante se enteró posteriormente que hubo una reunión el a la cual esta no

asistió por que no fue citada a la misma. La Querellante entendió que lo anterior le negaba acceso a la información y viola el Convenio Colectivo. La Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio Colectivo, cuando la Directora Escolar convocó a una reunión de emergencia, en donde solo citó a los maestros de salón hogar, y no citó a la Querellante. La Unión alegó que dicha acción de la Directora Escolar le negó a la Querellante acceso a la información, cuando en dicha reunión no sólo se tocó el tema de la participación de la escuela en la Marcha del Día de No Fumar, sino que también se tocaron otros temas. La Agencia por su parte, alegó que no se violó ninguna disposición del Convenio Colectivo. Que es prerrogativa de la Directora Escolar, dentro de su discreción supervisora, el citar a aquellos maestros que entienda necesario para reuniones de facultad, y que el hecho de no informar a la Querellante a la reunión de ese día en forma alguna le negó acceso a la información a la Querellante, ni le afectó su participación en la Marcha del Día de no Fumar. La Comisión determinó que a la Querellante no se le negó acceso a la información alguno cuando la Directora Escolar citó a sus maestros de Salón Hogar a una reunión de emergencia para que éstos coordinaran con ella la participación de cada salón hogar en la Marcha. La Directora Escolar esta facultada a convocar a reuniones de emergencias, y a determinar a quienes de su personal va a reunir. Por otro lado, la Querellante ya conocía de antemano que el 10 de febrero de 2004 se realizaría una Marcha sobre el Día de No Fumar porque ella había leído el memorando. La Comisión determinó que la Agencia no violó el convenio, se desestima la querella.

159- Departamento de Corrección y Rehabilitación y UNECADC – Afiliada a la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-039 L-05-159

Sobre: Destitución

Fecha: noviembre de 2005

Árbitro: Lic. Anelís Hernández Rivera

El Querellante ocupaba el puesto de Técnico de Récord Penales III en la Administración de Corrección, estuvo bajo licencia militar sin sueldo desde septiembre del 2001 hasta el noviembre de 2002. El Querellante estuvo en licencia militar en el Fuerte Buchanan en Guaynabo, no salió fuera de Puerto Rico a entrenamiento o combate directo. En abril del 2002 un investigador del ARMY dirigió un facsímile al Querellante, en el cual adjunta un informe de investigación, una certificación de relevo, declaraciones juradas y otros de documentos del ARMY. Posteriormente el Querellante se reintegró a sus labores en la Agencia, seis días después le entregaron una carta sobre intención de suspensión sumaria de empleo, por uso de sustancias controladas en pruebas realizadas por el ARMY durante su licencia militar. La Agencia realizó dos (2) Vistas Administrativas sobre las imputaciones hechas contra el Querellante. No acató la opinión del primer oficial examinador, pues este entendía que estos resultados positivos le competen solo al ARMY, pues el Querellante no se encontraba trabajando en aquel momento. Posteriormente la Agencia utilizó un segundo oficial examinador que avaló el despido y la agencia entonces notificó la destitución al Querellante. La Comisión señala que en los casos de medidas disciplinarias, el patrono tiene el peso de la prueba. El patrono toma la acción de imponer la sanción disciplinaria al empleado, y cumple con el peso de prueba al establecer que hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria. Además del quantum de la prueba que le corresponde al patrono, existen unas garantías mínimas procesales en los casos de destitución. El Tribunal Supremo ha determinado que el procedimiento a seguir en los casos de destitución es

semejante a un juicio. El debido proceso de ley exige que: (1) se le notifique a la persona de los cargos en su contra, (2) que tenga derecho a presentar prueba y (3) a refutar la presentada en su contra. Estas garantías del debido proceso de ley son aplicables cuando están involucradas la vida, la propiedad y la libertad. En el caso de los empleados públicos su empleo constituye un derecho propietario. Una Agencia no puede sancionar a un empleado dos veces por los mismos hechos. Tampoco puede cambiar de funcionarios, en este caso, Oficial Examinador para que esté acorde con la determinación que quiere tomar. Precisamente el Tribunal Supremo ha señalado que el derecho a la vista, requisito del debido proceso de ley, ayuda a evitar que las agencias tomen determinaciones erróneas. El Oficial Examinador aquilata los testimonios, los documentos y hace determinaciones de hechos junto a una recomendación. Le compete a la Agencia, si no está de acuerdo con la determinación del Oficial Examinador, en ese momento emitir un documento a esos efectos y no someter al empleado nuevamente a otro proceso disciplinario por los mismos hechos. Forma parte del debido proceso de ley que no se le discipline a un empleado dos veces por los mismos hechos, de lo contrario incurrirían en doble exposición. La Comisión determinó que la destitución del Querellante no estuvo justificada, la Agencia debe remover de su expediente de personal lo relacionado con la destitución y devolver al empleado los salarios dejados de devengar.

160- Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) y Unión General de Trabajadores (UGT)

Caso Núm. AQ-05-014 L-05-160

Sobre: Destitución

Fecha: 14 de noviembre de 2005

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante ocupaba el puesto de Asistente de Servicios Psicosociales, laboraba en un Centro de Tratamiento de Metadona. Este arrojó un resultado positivo a cocaína, según muestra recolectada en mayo de 2004 y que fue corroborada por el Médico Revisor en junio de 2004. Una vez se corroboró el resultado positivo, el Querellante fue citado, al Centro “Drug Court” donde se le ofreció una orientación general sobre el Programa y sobre la posibilidad de que fuera sometido tanto a tratamiento como a medidas disciplinarias. Posteriormente se le notificó la intención de destitución, se llevó a cabo la Vista Administrativa y se destituyó. Las tareas que realiza el Querellante enmarcan perfectamente con el puesto que ocupa como Asistente de Servicios a Pacientes, el cual es de servicio directo y considerado como uno de naturaleza sensitiva. La posición de la Agencia se fundamenta en que la destitución del Querellante estuvo justificada y que por tal razón en forma alguna la Agencia violó el Convenio Colectivo o la Ley. Es la posición de la Unión que la Agencia no probó que se cumpliera con el debido proceso, al la Agencia no haber suministrado copia del Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Administración de Servicios de Salud y Contra la Adicción. La Comisión señala que el que la Agencia no evidencie que entregara oportunamente el Reglamento de Pruebas de Dopaje al Querellante no exime de responsabilidad al Querellante, como es sabido el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidades. Añade la Comisión que se consideran en casos medidas disciplinarias tres cuestiones principales: (1) Si el empleado cometió la falta que se le imputa, (2) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y (3) Si la medida disciplinaria fue razonable. La Comisión determinó que la Agencia

actuó razonablemente al tomar la medida disciplinaria en cuestión. La destitución del Querellante estuvo justificada. Se desestima la querella.

161- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-05-216 L-05-161

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 21 de noviembre de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante es maestro con status regular. Labora en el Programa de Título I en las materias de Español y Matemáticas de nivel elemental, específicamente de 1er y 2do grado. El salario del Sr. Martínez proviene de fondos estatales. Para la Organización Escolar del año 2001-2002, hubo excedentes de maestros. A raíz de esto el Querellante solicita dar cursos pagados con fondos federales de español y matemática, la Organización Escolar acepta su cambio. A pesar de que la Organización Escolar aceptó el cambio y el Comité de Conciliación haber determinado que le correspondían los cursos de Español y Matemáticas sufragados con fondos federales, la Región Educativa no realizó el cambio en el formulario del Querellante donde indicaba que pasaba a cobrar su salario de fondos estatales a fondos federales. La Agencia alega que no ha violado las cláusulas del Convenio Colectivo, que el conceder el puesto al Querellante desplazaría al otro maestro que lo ocupa actualmente, pues no hay excedentes de puestos. Que ha cumplido con lo dispuesto en el Artículo 24, Sección 24.07 del Convenio; y que el Querellante no puede reclamar su reubicación a un puesto Federal titulo I ocupado por otro maestro. La Unión alega que debe llenarse el formulario de cambio del Querellante, pues contrario a lo que piensan muchos maestros Título I no es una categoría como nivel elemental, por lo tanto se debe registrar por lo decidido en el Comité de Organización. La Comisión determinó que el Querellante solicitó impartir los cursos de español y matemáticas, según el convenio y la Carta Circular 8-2001-2002. En la Resolución el Comité llegó a la decisión que “[l]os cursos de español y matemáticas sufragados con fondos federales que solicitó el querellante le corresponden por el principio de antigüedad”. No surge del documento expresión alguna que señale que esta decisión es de carácter permanente. Únicamente correspondía a una situación surgida por necesidad de servicio en aquel entonces. De la misma manera que cada año se realiza una Organización Escolar nueva, partiendo de las particularidades que surjan en ese año en específico, también las decisiones emitidas por el Comité de Conciliación son específicas para la controversia presentada ante ellos. Si no fuera así, habrían decisiones del propio comité que se contradicen unas de otras, creando un caos administrativo dentro de cada escuela. La agencia no violó el Convenio Colectivo al no hacer el cambio solicitado por el Querellante. La Resolución del Comité de Conciliación no es de aplicación a los hechos presentados en la presente querella. Se desestima la querella.

162- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-636 L- 05-162

Sobre: Horario Escolar

Fecha: 21 de noviembre de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante es maestro de escuela del Departamento de Educación. El Comité de Organización Escolar (COE) de la escuela donde labora, aprobó un cambio de horario debido a la acumulación de tráfico en el horario regular de la escuela, ya que hay otras instituciones educativas cerca. El Departamento de Educación no aprobó y revocó el horario escogido y ratificado en la escuela a través del COE. El Querellante exige que tanto la Agencia, como el Director de la escuela, desistan de violentar los procesos de organización escolar, hacer imposiciones unilaterales y que se respeten las decisiones tomadas por los cuerpos decisionales de la escuela. La Agencia alega que la autonomía que reclama la Unión tener, no le provee facultad en ley para imponer horarios de trabajo, cosa que es prerrogativa de la Gerencia del Departamento de Educación. El Comité de Organización Escolar propuso y luego se ratificó y aprobó, el horario ya mencionado, a raíz de problemas con el horario de la escuela, ya que a la hora de salida, por existir otra institución al lado, se formaba una gran congestión de tránsito. Sin embargo es la Agencia quien establece los horarios a seguir por las escuelas. La posición de la Unión es que la autonomía escolar contempla el que cada escuela pueda diseñar entre otras cosas, el horario escolar, a la luz de la experiencia en cada escuela y según las particularidades de cada plantel escolar. La Comisión señala que no existe ni en el convenio, ni en la ley que crea los Comités ninguna disposición que autorice a los mismos a establecer el horario escolar. La misma Ley Orgánica de la Agencia dispone que cada escuela no puede constituirse un universo aparte. El interpretar que la autonomía escolar significa que la escuela puede decidir a que hora comienza y termina el tiempo lectivo, es dar paso a un caos administrativo. La Comisión acoge el planteamiento de la Agencia en la vista de arbitraje y posteriormente en su alegato, a los fines de que no son los empleados los que disponen a que hora comienza y termina el trabajo sino el Patrono quien tiene la obligación en Ley de disponer de la manera más efectiva de los recursos disponibles con el fin de optimizar la educación. La Comisión determinó que la Agencia no violó el convenio al no aceptar el cambio de horario escolar. Se desestima la querella.

163- Junta de Planificación y Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

Caso Núm. AQ-03-623; AQ- 03-659; L-05-163

Sobre: Nombramiento de Empleados

Fecha: 21 de noviembre de 2005

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante del caso AQ-03-623 ocupa un puesto de conserje en la Agencia, solicitó el puesto de mensajero, cuya convocatoria había sido emitida y pasó a formar parte del Registro de Elegibles en la décima posición. El Querellante fue entrevistado, pero no seleccionado para el puesto y posteriormente radicó una querella impugnando la adjudicación de la convocatoria. El Querellante del caso AQ-03-659 ocupa un puesto de Analista de Planificación II, solicitó el puesto de Analista de Planificación III y eventualmente formó parte del registro de elegibles en una tercera posición. Aunque fue entrevistado no fue seleccionado para este puesto por lo que radicó la querella. La Unión alega que la Agencia violentó el convenio ya que no envió copias

de las convocatorias a la Unión, indicó además que las convocatorias fueron adjudicadas de forma caprichosa, arbitraria y discriminatoria. La Agencia alega que las convocatorias fueron adjudicadas conforme al principio de mérito y de acuerdo al convenio y reglamento vigentes. La Comisión señala en cuanto a la controversia de envío por parte de la Agencia de copias de la convocatoria, que al momento de emitir las mismas el convenio no estaba vigente. Sin embargo al no ser adjudicados dichos puestos hasta después de entrar en vigor el convenio, la Agencia venía obligada a notificar a la Unión sobre las mismas. En el caso AQ-03-623 la Comisión determinó que la Agencia no realizó la entrevista del Querellante conforme lo establece el reglamento y al principio de mérito. Esto debido a que al Querellante no se le realizaron preguntas relacionadas con el puesto que solicitaba, por el contrario en la entrevista se le informó que no se le concedería el traslado. La comisión determinó en este caso que la Agencia violentó el reglamento y convenio colectivo, por lo que debe realizar nuevamente las entrevistas incluyendo al Querellante para adjudicar la convocatoria conforme a derecho. Por último en el caso AQ-03-359 la Comisión determinó que la Agencia no violentó el reglamento o convenio vigente, pues aunque el Querellante obtuvo una mayor puntuación en el Registro de Elegibles nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que existe una presunción de corrección y legalidad de las decisiones administrativas y que la parte afectada por una determinación de una Agencia no debe impugnar la misma con meras alegaciones. La determinación de la idoneidad de un candidato a ser seleccionado para ocupar un puesto público, junto a los factores de mérito y capacidad es una prerrogativa gerencial que tomada libre de discrimen o arbitrariedad es una selección perfectamente válida. La Unión en este caso no cumplió con demostrar a satisfacción nuestra que la Junta actuara de forma discriminatoria y arbitraria en la selección del candidato al puesto en disputa. La Comisión determinó desestimar la querrela AQ-03-359.

164- Departamento de Transportación y Obras Públicas-Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-428 L-05-164

Sobre: Destitución

Fecha: 22 de noviembre de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante laboraba como Oficinista I, en el Departamento de Transportación y Obras Públicas. En noviembre de 2001, fue arrestada por el Negociado de Vehículos Hurtados, por alegadamente realizar dos transacciones con vehículos hurtados. La Agencia notificó a la Querellante su intención de suspenderla inmediatamente de empleo y sueldo de forma sumaria, celebrándose la vista administrativa informal. Eventualmente el caso criminal radicado contra la empleada fue desestimado por el Tribunal. La Agencia entonces notificó a la Querellante su intención de cambiar los cargos imputados a la Querellante y celebrar una nueva vista administrativa. Ante la negativa de la Querellante por entender que esto significaba una doble exposición por los mismos hechos, la Agencia destituyó a la Querellante. La Agencia alegó que no prosperaron los cargos criminales contra la Querellante ya que al ministerio público se le pasaron los términos de juicio rápido. Añadió que la Querellante actuó negligentemente en el desempeño de su deber ya que no pudo explicar cómo se produjeron las transacciones que dan base a los cargos criminales; y efectuó transacciones de traspaso sin los documentos que acreditaban tales transacciones. Es responsabilidad de la Agencia tomar las medidas correctivas necesarias cuando los empleados se apartan de estas normas. Señala que la Querellante incurrió en una falta que laceró la moral y reputación de los servidores públicos. Que el hecho de que la

acción criminal no prosperara, no impide que el Departamento tome las medidas correctivas que disuadan a los empleados de seguir el ejemplo. La Unión alegó que no procedía la medida disciplinaria impuesta, ya que la Agencia había dejado pasar el término para la radicación de los cargos dispuesto en el Convenio; que no intervino el supervisor inmediato; que el agente encubierto nunca realizó transacción alguna con la Querellante; y que el área de almacenamiento de los documentos de la Agencia no tenía control alguno, permitiendo que cualquier persona tuviera acceso al mismo. La Comisión señala que para darse una medida disciplinaria severa como la destitución, debe haber una conexión entre la persona que alegadamente comete la violación y los hechos imputados, entiende que la Agencia no proveyó esa conexión al presentar su prueba. Señala además que en aquel momento la forma en que la Agencia manejaba los documentos, contribuyó a los sucesos ocurridos. La Agencia tiene el peso de probar que se cometió el delito para la imposición de la medida disciplinaria. No es posible la imposición de medida disciplinaria sin existir una justa causa. Por tanto la Comisión determina que no está justificada la destitución de la Querellante y ordena que se reinstale a la Querellante con todos los haberes dejados de devengar.

165- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Administración del Derecho al Trabajo) y Unión General de Trabajadores.

Caso Núm. AQ-04-202 L-05-165

Sobre: Pasos por Mérito

Fecha: 22 de noviembre de 2005

Árbitro: Lcda. Anelís Hernández Rivera

La Querellante recibió en el año 2002 una recomendación para pasos por mérito, posteriormente en octubre de 2003 la Agencia y la Unión firmaron el convenio colectivo. La Querellante radica su queja reclamando que se cumpla con dicha recomendación y estos pasos se paguen retroactivo al momento en que se hizo la misma. La Agencia alega que el caso no es arbitrable, plantea que la reclamación de la Querellante es relacionada a unos hechos del año 2002, antes de que hubiera convenio colectivo entre las partes. La Unión sostiene que la querrela es arbitrable y alega como fundamento el convenio colectivo. Añade que le corresponde a la Querellante los derechos o beneficios que a la firma del convenio estuviera disfrutando, entiende que la carta de recomendación para pasos por mérito es un derecho adquirido por la Querellante y como tal debe cumplirse, según lo estipula el convenio entre las partes. La Comisión señala que los hechos a que alude la Querellante son previos a que existiera el convenio colectivo, por lo tanto, la Comisión está impedida de proveerle un remedio adecuado y no puede ampararse en disposición alguna del convenio. Aún cuando los hechos que dan base a la reclamación son previos al convenio colectivo, en éste no existe disposición alguna relacionada con los pasos por mérito. La disposición que invoca la Unión como fundamento para la reclamación de la Querellante es sobre los derechos y beneficios que a la firma del convenio colectivo estén disfrutando los miembros de la Unidad Apropriada. Una carta que emite una recomendación sobre unos pasos por mérito no es un derecho o beneficio que esté disfrutando a la firma del convenio colectivo, sólo corresponde al trámite inicial en una recomendación para pasos por mérito. La cláusula de Procedimiento de Quejas y Agravios dispone que se radiquen las quejas en un término jurisdiccional a partir de los hechos o del conocimiento sobre los hechos que dan base a la reclamación. La Comisión determinó que la reclamación que pudiera tener la Querellante no es arbitrable, ya que los hechos que dan base a la misma son previos al convenio colectivo y no

existe disposición para interpretarse o remedio para adjudicarle. Por lo tanto la querella de no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

166- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-080; AQ-04-107; L-05-166

Sobre: Derechos Empleados en Periodo Probatorio

Fecha: 28 de noviembre de 2005

Árbitro: Carlos M. Román Espada

Los Querellantes son empleados de carrera en la Agencia, miembros de la unidad apropiada. Al momento de la otorgación de los aumentos pactados en el convenio, colectivo eran empleados de carrera en periodo probatorio. Debido a su condición de empleados en periodo probatorio, la Agencia no les honró los aumentos que se otorgaron al resto de los empleados miembros de la Unidad Apropiada. Estos empleados radicaron una querella a los fines que la Agencia les otorgue dichos aumentos. La posición de la Agencia se fundamenta en que la presente querella no es arbitrable tanto en lo sustantivo como en lo procesal. Argumenta la Agencia que la querella no es sustantivamente arbitrable debido a que los querellantes al momento de los hechos eran empleados en periodo probatorio por lo que no pertenecían a la unidad apropiada. Además la Agencia sostiene que la Unión presentó fuera de los términos que establece el Convenio Colectivo la presente querella, por lo que no es procesalmente arbitrable. Es la posición de la Unión que la Agencia violó el Convenio Colectivo al no reconocer los beneficios estipulados a los querellantes, pues estos son parte de la unidad apropiada. Con relación al planteamiento de arbitrabilidad procesal la Unión sostiene que las querella se presentaron una vez los querellantes tomaron conocimiento de los hechos, además la Unión aduce que la Agencia indujo a error a los Querellantes al interpretar que los mismos no eran parte de la unidad apropiada. Por último la Unión señala que esta violación al Convenio es de carácter continuo. La Comisión señala que en ninguna sección de la ley se establece expresamente que los empleados en periodo probatorio estarían excluidos de la Ley 45. Los puestos que ocupan los querellantes son parte de la unidad apropiada, esto no limita el que la Agencia y la Unión al momento de la negociación colectiva pudiesen haber estipulado cláusulas que limitaran los beneficios o alguno de estos a los empleados en periodo probatorio lo cual luego de examinar el Convenio Colectivo confirma que no se hizo, por lo tanto debieron recibir dichos aumentos. Explica la Comisión además que la querella de carácter continuo es la que por su naturaleza hace que la misma surja o se renueve día a día y, por tanto, se pueda presentar la queja en cualquier momento mientras la violación contractual continúe y se interponga en el período prescrito en el convenio. En el campo laboral los árbitros han utilizado dicha excepción para determinar que una violación continua al convenio colectivo da base a un agravio continuo procesable en el procedimiento establecido en el convenio colectivo. La violación del Convenio al ser una de carácter continuo no puede ser desestimada por no radicarse a tiempo. La Comisión determinó que la Agencia debe pagar con carácter retroactivo los beneficios económicos dejados de recibir por los Querellantes.

167- Junta de Calidad Ambiental y UAW-Unión Empleados Junta Calidad Ambiental

Caso Núm. AQ-05-188 L-05-167

Sobre: Pago de Licencias

Fecha: 29 de noviembre de 2005

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

El Querellante es empleado de la Agencia, tenía sus vacaciones programadas para el periodo de 23 de mayo al 13 de junio, estos son 14 días laborables. Dos días antes de la fecha pautada su supervisor le notifica que debido al exceso de vacaciones acumuladas, debía comenzar a disfrutar las mismas con el fin de agotarlas, pues la Agencia no pagaría tal exceso. El Querellante no disfrutó sus vacaciones y en junio radicó una querrela solicitando el pago del exceso de vacaciones, alegando que no se le notificó con treinta (30) días de anticipación, el exceso de vacaciones, tal como lo estipula el convenio. La Unión alega que la Agencia violó el Artículo 59 sección 1 del convenio colectivo vigente entre las partes al no haberle notificado al Querellante sobre su exceso de licencias por vacaciones con treinta (30) días de anticipación a la fecha en que debe agotar dicho exceso. La Unión alega que como consecuencia de ello la Agencia tiene que pagarle en efectivo al Querellante sus días en exceso de licencias regulares. La Agencia alega que en el convenio no especifica que la notificación tenga que ser por escrito. Por tanto al notificar a través del supervisor, el exceso de vacaciones la Agencia cumplió con el convenio. Alega además la Agencia, que medió mala fe por parte del Querellante pues no siguió el plan de vacaciones estipulado con el fin de acumular el exceso de estas. La Comisión señala que en esta Agencia, de acuerdo al reglamento y convenio vigentes, es requisito que para que proceda el pago de las licencias en exceso tiene que darse el requisito de que hayan mediado circunstancias extraordinarias que impidieron que el empleado utilizara sus licencias por vacaciones. En el caso del Querellante, no desfiló prueba alguna que demostrara el porqué no disfrutó de sus licencias, ni prueba que por necesidades del servicio se le hubiese imposibilitado. En cambio desfiló prueba de que al Querellante se le notificó de su balance de licencias y más aún su supervisora inmediata le solicitó que agotara su balance y el Querellante no lo hizo. Por último aclara la Comisión que el convenio no especifica la forma en que se notificará el exceso de balances, cualquier notificación razonable suple esa información, en este caso la notificación sobre licencias recibida por el Querellante constituyó a juicio de la Comisión una notificación adecuada y dentro del término que dispone el convenio colectivo. La Comisión determinó que la Agencia no violó el convenio colectivo entre las partes al negarse a pagar al Querellante un exceso de licencias regulares que éste poseía en el año 2003. Se desestima la querrela.

168- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-277 L-05-168

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 6 de diciembre de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

El Querellante labora en el Cuerpo de Emergencias Médicas como Técnico de Emergencias Médicas Básico. Luego de varios incidentes con su supervisora entre los cuales hubo una discusión por ella dejar entreabierto la puerta del área de toma de alimentos y posteriormente otros incidentes donde hubo confrontación por parte del Querellante a su supervisora. La Agencia alega que el Querellante llevaba un patrón de continua confrontación verbal contra su

Supervisora, quien solicitó y obtuvo una Orden de Protección por Asecho. Señala que el comportamiento del Querellante ha sido lesivo e incorrecto a las normas establecidas por la agencia. Expone que el Querellante fue amonestado verbalmente por el patrón de conducta contra su supervisora, y que este patrón era uno recurrente al no reconocer ni respetar el puesto de su Supervisora. Finaliza indicando que no se debe modificar o revocar la medida disciplinaria impuesta, ya que el Querellante infringió el Reglamento de Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas del Servicio de Carrera y Confianza. La Unión alega que el patrono no presentó evidencia sustancial que estableciera un patrón de falta de respeto del empleado hacia su supervisora. Añade que son contradictorios los testimonios presentados, que no establecen la responsabilidad del Querellante. Finaliza diciendo que no guarda relación la medida disciplinaria con lo que dispone el Reglamento de la Agencia. Concluye indicando que la Agencia no probó la existencia de hechos que justifiquen la imposición de una sanción tan severa como la suspensión de treinta (30) días. Solicita que se deje sin efecto la sanción impuesta. La Comisión señala que en el ámbito obrero-patronal, las acciones disciplinarias comprenden dos cuestiones a saber: (1) Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y (2) de haber justa causa para el castigo, el *quantum* de disciplina impuesto al quejoso. De Acuerdo a los testimonios presentados la Comisión determinó que hubo justa causa para la medida disciplinaria. Sin embargo al realizar un análisis de las disposiciones del reglamento sobre las medidas disciplinarias, la Comisión encontró que no se siguieron los niveles de disciplina progresiva establecidos en el mismo. La Comisión determinó que la prueba presentada no justifica la imposición de la medida disciplinaria de treinta (30) días. Por lo tanto se modificó medida disciplinaria impuesta a una Suspensión de Empleo y Sueldo por un término de quince (15) días. La misma formará parte del expediente de personal del empleado.

169- Departamento de Educación y Federación De Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-553 L-05-169

Sobre: Relaciones de Personal

Fecha: 7 de diciembre de 2005

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es maestra de escuela del Departamento de Educación. Durante una reunión del Comité de Organización Escolar se suscitó un incidente cuando la Directora Escolar le increpó a la Querellante sobre un comentario que alegadamente esta hizo sobre su familia. Posteriormente se aclaró que la Querellante nunca hizo referencia a la familia de la Directora, sino a las personas enfermas en general. La Directora le pidió disculpas a la Querellante por este incidente. La Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio sobre Relaciones de Personal cuando la Directora Escolar le faltó el respeto a la Querellante al increpar a ésta, en medio de una reunión del COE, lo cual fue un malentendido y llamarla morbosa, cuando en realidad el comentario de la Querellante se refería en forma general a los compañeros que habían estado enfermos lo cual había imposibilitado la comparecencia de éstos en las reuniones y no en específico a los familiares de la Directora Escolar. La Agencia por su parte, alegó que no se violó ninguna disposición del Convenio Colectivo. Que si bien la Directora Escolar, dentro de su discreción supervisora, le cuestionó a la Querellante sobre un comentario que supuestamente ésta última había hecho sobre los familiares enfermos de la Directora, lo anterior ya se había resuelto cuando la Directora le pidió disculpas a la Querellante sobre el malentendido del comentario. Que la Directora Escolar no llamó morbosa a la Querellante en sí, sino que hacer esos

comentarios sobre la salud de otras personas era algo morboso. Que el cuestionar a sus supervisados es parte de sus funciones como directora escolar, y que la querella no tenía méritos por haber sido algo ya resuelto entre estas fuera del foro de arbitraje la Directora Escolar estaba en todo su derecho como supervisora de cuestionar a la Querellante sobre el comentario hecho por ésta, así como la Querellante estaba en todo su derecho de defenderse y aclarar la situación tal y como lo hizo, lo cual la Directora Escolar reconoció al solicitar disculpas. La Querellante solo indicó que el perjuicio que sufrió fue que sintió tristeza por la situación y reconoció que la Directora le solicitó disculpas las cuales aceptó. La Comisión señala que esta es una querella de hechos consumados, en donde, no hay disponibilidad de remedio adecuado a impartir debido a que ya hubo una disculpa y la misma se aceptó. Por lo tanto se determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo por constituir los hechos de la querella hechos consumados. Se desestima la querella.

170- Escuela de Artes Plásticas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-269 L-05-170

Sobre: Reprimenda Escrita

Fecha: 7 de diciembre de 2005

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante luego de celebrada una Vista Administrativa recibió una carta de Amonestación. Mediante querella la impugnó por no estar de acuerdo con ella. La Agencia solicitó que no se celebrara vista, sino en su lugar que las partes presentaran sus alegatos por escrito. La Agencia no presentó sus alegatos a la Comisión de Relaciones del Trabajo. La Unión alegó que la Agencia no presentó prueba o testimonio alguno, ni sometió prueba documental alguna. Teniendo el peso de prueba la Agencia, esta falló en demostrar justa causa. Siendo la controversia plateada ante este foro una medida disciplinaria impuesta por una Agencia del Gobierno de Puerto Rico, es al Estado a quien le corresponde la obligación de presentar evidencia y cumplir con la carga de la prueba para establecer la culpabilidad del acusado. El Tribunal Supremo ha establecido que en los casos de medidas disciplinarias es al patrono a quien le corresponde probar la culpabilidad del empleado, si este no presenta su prueba se considera que el empleado ha probado su caso. La Comisión determinó que la Agencia no justificó la medida disciplinaria y ordena la remoción de la misma del expediente de personal de la Querellante.

171- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-760 L-05-171

Sobre: Cesantías

Fecha: 6 de diciembre de 2005

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante trabajaba como vigilante del Departamento de Recursos Naturales, en mayo del 2000 se reportó al Fondo del Seguro del Estado (FSE). Una vez fue dado de alta por el FSE en abril de 2001, continuó sin regresar a su trabajo recibiendo tratamiento médico privado. En agosto del 2004 se reportó a trabajar acudiendo a realizar sus funciones por un período de tres días debido a que le faltaba documentación que justificara su ausencia por un período de tiempo

tan prolongado. En diciembre de 2004 el Querellante radicó una solicitud de arbitraje, plantea que la Agencia no ha respondido oficialmente a su solicitud de reincorporarse a su puesto. Por la Unión no compareció representante alguno ni tampoco el Querellante. La Agencia alegó que de acuerdo al convenio y la legislación vigente se emitió una carta de Intención de Cesantía debido a la prolongada separación de empleo, que ha superado los 12 meses estipulados por ley. La Agencia en la carta de Intención de Cesantía notificó al Querellante de su derecho de apelar la decisión a través del procedimiento de quejas y agravios. La Comisión señala que por la prueba y alegatos presentados concluye que al momento de radicarse la solicitud de quejas y agravios no había una determinación final por parte de la Agencia, solo constaba una intención de cesantía. En el presente caso la Agencia no sometió la prueba suficiente como para confirmar una cesantía, pues la Comisión no cuenta con la carta de cesantía, la cual era esencial en el caso. Por lo tanto no se puede confirmar una cesantía sin tener prueba suficiente para hacerlo. La Comisión determinó que la Agencia deberá cotejar si el empleado fue finalmente cesanteado. De encontrar que no hubo una cesantía se deberá proceder conforme al Convenio Colectivo. Se desestima la Querella.

172- Departamento de Transportación y Obras Públicas-Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-522 L-05-172

Sobre: Destitución

Fecha: 7 de diciembre de 2005

Árbitro: Andrés Feliciano

El Querellante laboraba en el Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP), como Evaluador y Examinador de licencias de Conducir II. En abril de 2003 ocurrió un incidente en donde el Querellante le acarició el brazo a una joven que acudía a examinarse y luego le dijo que era muy linda. Luego éste le pidió que no lo perjudicara en su trabajo, pues de todas formas nunca se volverían a ver. Esta acción desembocó en la radicación de cargos criminales por alegada Agresión Simple menos grave. Esto durante el desempeño de sus funciones. El Tribunal dictó sentencia de acuerdo con la alegación de culpabilidad que hizo el Querellante. Por estos sucesos la Agencia destituyó al Querellante. La Agencia manifestó haber obrado justa y proporcionalmente al destituir al Querellante de su puesto, a raíz de los actos cometidos contra una ciudadana. El Querellante se declaró culpable ante el Tribunal de Primera, al enfrentar cargos criminales por agresión. Que a pesar de que el delito bajo el que se le encontró causa y salió culpable resultó ser uno de carácter menos grave; no deja de ser cierto que los mismos se configuran en actos depravados en ventaja de la posición que ocupaba como examinador de la prueba práctica para una persona obtener la licencia de conducir, lo que a su juicio, incurrió en violaciones de carácter constitucional. La Unión manifiesta que el Querellante no incurrió en todas las faltas que se le imputan. Varias de las infracciones que la Agencia le imputa no se configuraron puesto que los cargo bajo los que se les encontró causa y posteriormente el Querellante hizo admisión de culpabilidad fueron de carácter menos grave. Aún aceptando que fueron cometidas algunas de las infracciones, no era la destitución la medida que resultaba proporcional conforme al Reglamento de Medidas Disciplinaria y que inclusive, no está contemplada como la medida más severa al cometerse las violaciones mencionadas en las infracciones antes citadas. Por último la Unión alega que no se siguió el mecanismo de disciplina progresiva, ya que alegan que el acusado nunca se había visto involucrado en incidentes anteriores, por lo que no merecía la pena máxima dispuesta por cada una de las

infracciones. La Comisión señala que los procedimientos administrativos no están supeditados a los procedimientos criminales. El proceso criminal y el procedimiento disciplinario se rigen por criterios distintos, y que éste no está supeditado a aquél. Sin embargo basado en la prueba presentada y el reglamento de medidas disciplinarias la Agencia actuó correctamente al destituir al empleado, por los hechos que el mismo admitió que cometió. Es totalmente reprochable, impermisible y repudiable, el acto en que incurrió el Querellante para con la joven. De la evidencia surge que el Querellante hizo uso de su poder persuasivo que le proveyó la posición que ocupaba como examinador de licencias de conducir, para sacar provecho personal. El acto de solicitar a la joven que no le contara a nadie sobre lo sucedido, denotó clara e irrefutablemente que éste sabía lo que estaba haciendo. Fue un acto premeditado al decir a la joven, que no hablara, porque ambos no se volverían a ver. La Comisión determinó que la medida impuesta al Querellante guardó proporción con su falta. Se desestima la querrela.

173- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-04-012 L-05-173

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 9 de diciembre de 2005

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

La Querellante ocupa un puesto de maestra de ciencias en una Escuela de la Comunidad. La Agencia notificó a la Querellante de su intención de suspenderla de empleo y sueldo por un año, debido a una serie de incidentes entre los cuales se encuentra: la agresión física a un estudiante, la falta de control de grupo y el proferir palabras soeces al grupo de estudiantes, entre otras. La Unión alegó que la Agencia falló en probar las faltas en que alegadamente incurrió la Querellante. La Agencia solicitó se determine que la Querellante incurrió en estas faltas por lo que la imposición de medidas disciplinarias está justificada. La Comisión determinó que la Querellante tenía dificultad de controlar el grupo y que como educadora esa es una de sus responsabilidades, sin embargo nos parece que se le adjudicó a la Querellante entera responsabilidad por algo que debe ser una responsabilidad compartida entre ella y sus alumnos. Sin embargo aclara la Comisión que bajo ningún concepto aceptará como válido o justificada la agresión hacia un estudiante por el mero hecho de éste ser indisciplinado o irrespetuoso. Al ser demostrado, por los testimonios de varios estudiantes, que la Querellante agredió a un menor, aunque fuese en una sola ocasión, esto es suficiente para la imposición de alguna medida disciplinaria, ya que esta conducta se aleja de las disposiciones contenidas tanto en el reglamento como en el convenio. Aunque la Querellante fue imputada de nueve cargos, la Agencia solo probó dos de los mismos. La Comisión determinó que las dos únicas faltas probadas por la Agencia justificaron la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Querellante, sin embargo, discrepa de la cantidad de tiempo al que debe ser sometida la Querellante como medida disciplinaria. Por lo tanto se modificó la medida impuesta por la Agencia a seis (6) meses de suspensión de empleo y sueldo.

174- Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico
Caso Núm. AQ-05-215 L-05-174
Sobre: Licencia por Maternidad
Fecha: 14 de diciembre de 2005
Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es maestra de Inglés a nivel intermedio, dio a luz el 6 de julio de 2003. Disfrutó de su licencia por maternidad desde el 4 de agosto de 2003 hasta el 26 de septiembre de 2003. Al reinstalarse en su puesto el mismo 26 de septiembre de 2003 solicitó a la Directora Escolar extensión del periodo de maternidad por 4 semanas adicionales, a tenor con la Ley 165 de 10 de agosto de 2003. La directora escolar contestó a la maestra que esta tiene derecho a lo establecido en el Convenio Colectivo. En octubre de 2003 la Agencia adoptó mediante Carta Circular la extensión del periodo de la licencia por maternidad, establecida en la Ley 165. La maestra no disfrutó de las 4 semanas adicionales solicitadas. La Unión alegó que la Querellante es acreedora de 4 semanas adicionales de disfrute de su periodo de Licencia por Maternidad, aún cuando el Convenio Colectivo dispone que se tiene derecho al disfrute de ocho semanas. La aprobación de la Ley Núm. 165 de 2002, ante, ley aprobada días después de la firma del Convenio Colectivo, donde se extiende el periodo de licencia por maternidad le aplica a la Querellante, por razones de política pública, y al interés apremiante del estado de preservar la unidad familiar y de extender el periodo de licencia de maternidad a doce semanas. Además, la letra de lo negociado no puede prevalecer, ya que ni las partes pueden pactar, ni se puede emitir un laudo contrario a la política pública recogida en la ley. La Agencia por su parte, alegó que la Querellante disfrutó, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, a la licencia de maternidad a la que tenía derecho por Convenio y por legislación aplicable a la fecha que fue solicitada y disfrutada. La Carta Circular adoptada para extender el periodo de licencia de maternidad a doce semanas no le aplica a la Querellante por que la misma fue adoptada cuando ya la Querellante había agotado la licencia concedida. La Comisión señala que un análisis al Convenio Colectivo refleja que el mismo recogió en la cláusula sobre licencias, el estado de derecho vigente al momento de la firma, concediendo un máximo de ocho semanas de licencia por maternidad con paga completa. Históricamente la política pública que ha regido la legislación laboral del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es conceder entre todos sus beneficios la licencia de maternidad, por ser interés apremiante del estado. Con respecto a las leyes laborales, se ha dicho específicamente por el Tribunal Supremo, que las mismas deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. Lo resuelto anteriormente en un laudo sobre hechos muy parecidos, es persuasivo y lo más justo en derecho, por lo que la Comisión lo adopta como precedente. La Comisión determinó hacer extensiva a la Querellante el disfrute de licencia por maternidad a doce semanas, con el correspondiente pago de salarios equitativos a 4 semanas adicionales por dicha licencia.