

Resumen de Laudos de la Comisión de Relaciones del Trabajo 2006

1- Departamento de Hacienda y Unión de Empleados de Hacienda, UAW

Caso Núm. AQ-04-681 L-06-001

Sobre: Destitución

Fecha: 11 de enero de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante laboró por siete años como Auxiliar de Colecturía I. En agosto de 2002, un contribuyente visitó la Colecturía, donde trabajaba el Querellante, para pagar unas multas de tránsito las cuales tenían recargos. Este fue atendido por el Querellante quien le cobró la cantidad de \$215.00 por concepto de multas. Las multas del contribuyente tenían \$140.00 de recargo, pero en la transacción realizada por el Querellante, no apareció registrado que el mismo cobrara dicho recargo. El Querellante, le entregó al contribuyente los recibos de pago de las multas, pero no de los recargos. Dicho recibo tiene el mismo número de cajero que el asignado al Querellante. Posteriormente, ese mismo día, el contribuyente regresó nuevamente a la Colecturía para reclamar el recibo del pago de los recargos. Al conocer de los hechos el Administrador de Colecturías, llamó a la Oficina de Investigaciones de Asuntos Internos, quienes realizaron una investigación administrativa. Como parte de la misma el Investigador encontró en un zafacón cercano al área donde trabajó del Querellante, dos (2) “during void” (eliminación de transacción). Los “during void” cancelados eran sobre el cobro de los recargos a multas de tránsito del contribuyente. Estas eliminaciones de transacción no se registraron en el sistema. Luego de realizada una investigación y Vista Informal, la Agencia destituyó al Querellante de su puesto por entender que este incurrió en varias faltas como: apropiación ilegal, daño al buen nombre de la agencia, entre otras. Según alegó la Unión, la vista administrativa celebrada en este caso es nula, entre otras cosas, porque no fueron notificados de la misma, en violación al debido proceso de ley y al Convenio Colectivo. Explica la Unión que es por medio del Convenio Colectivo que por lo general el representante exclusivo y el patrono acuerdan que en los casos de acciones disciplinarias la unión representará al empleado y el derecho a que la Unión sea notificada de la intención del patrono de disciplinar a un empleado y de su derecho a una vista informal. La Comisión señala que las partes no han negociado la obligación de la Agencia a notificarle a la Unión la intención de disciplinar a un empleado ni tampoco la fecha de la vista informal que se le concede al empleado. Por tanto, concluyó que en este caso en específico, la Agencia no estaba obligada a notificar a la Unión de la intención de destitución del Querellante, la vista administrativa concedida a éste y la posterior destitución. La Unión planteó además que el Querellante nunca ha incurrido en ninguna falta. La Agencia por su parte alegó que por la gravedad de la falta, ya que se trata de apropiación ilegal el empleado debe ser destituido de su puesto. La Comisión, luego de sopesar la prueba presentada determinó que la Agencia, aunque no probó que el Querellante se apropiara del dinero cobrado por concepto de recargos al contribuyente, si logró probar que el Querellante realizó la transacción de cobro de recargos al mismo y luego anuló dicha transacción en el sistema para que pareciera que nunca fue realizada. Esto según determinó la Comisión es causa suficiente para imponerle la sanción máxima que establece reglamento, que es la destitución. Se desestima la querrela.

2- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-03-441 L-06-002

Fecha: 12 de enero de 2006

Sobre: Suspensión de empleo y sueldo

Árbitro: Ihomara A. Quiñones

La Querellante ocupa un puesto de Oficinista II con status regular en el Departamento de la Familia. Desde 1998 la Querellante ha venido recibiendo una serie de comunicaciones de su supervisor por las tardanzas en las que incurre. Estas comunicaciones se le suscribieron trimestralmente e incluyeron promedio de 45 tardanzas por trimestre, sin incluir las ocasiones en que la Querellante llegó tarde, pero dentro del periodo de gracia. Las tardanzas de la Querellante en ocasiones llegaron a las 80 tardanzas por trimestre. Por este patrón de tardanzas y problemas de insubordinación con su supervisor, la Agencia envió una carta para informar a la Querellante de su intención de suspenderla de empleo y sueldo por 10 días. La Agencia alegó que la determinación tomada es una correcta, que fue conforme a las disposiciones del Convenio y que se tomó en consideración el concepto de disciplina progresiva además de los criterios establecidos por la Agencia. Arguyen que no existió el alegado hostigamiento laboral, que la empleada alega, más bien los supervisores de la Querellante, han ejercido sus funciones de supervisión. Alegan además, que la Querellante se resiste a la supervisión y confronta problemas habituales de tardanza y ausencias sin autorizar, a pesar de haber sido orientada al respecto por su supervisor. La primera alegación de la Unión es que se violentó el debido proceso de ley de la Querellante al no notificarle los hechos específicos en su contra en la carta de Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo y en la de Suspensión de Empleo y Sueldo por 10 días. Alegan además, que la Querellante ha sido objeto de hostigamiento laboral, lo que la llevó a radicar una querrela en contra de su supervisor. Sostiene que a raíz de querrellarse y en represalia, la Agencia primeramente le notifica su intención de suspenderla de empleo y sueldo y finalmente la suspende de empleo y sueldo por 10 días. La Unión argumentó que la Agencia tardó demasiado en querer aplicar una medida disciplinaria a las actuaciones de la Querellante. La Comisión señala que a la Querellante se le notificó todas las comunicaciones referentes a sus tardanzas y ella las contestó por entender que las mismas estaban justificadas, por lo que la Agencia no violó el debido proceso de ley en ningún momento. El mismo 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, oportunidad que tuvo la Querellante. La Agencia probó que los alegados actos de hostigamiento por parte del supervisor fueron siempre formulados por la Querellante inmediatamente después que su supervisor le entregara comunicaciones relacionadas con su problema de tardanzas, la unión no probó estos alegados hostigamientos. La Comisión determinó que la Agencia no violó el debido proceso de ley de la Querellante. Estuvo justificada y es razonable la acción disciplinaria impuesta por la Agencia de suspensión de empleo y sueldo por 10 días en contra de la Querellante.

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

Caso Núm. AQ-04-182 L-06 003

Fecha: 19 de enero de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Querellante trabajaba como bombero, en octubre de 2003, se sometió a una Prueba de Detección de Sustancias Controladas. La misma fue analizada por técnicos del Instituto de Ciencias Forenses. Al ser analizada y corroborada, reflejó un resultado positivo a la presencia de cocaína. Posteriormente se le notificó al Querellante la intención de destituirlo por los resultados de dicha prueba y luego de los debidos procedimientos se le destituyó, basando la Agencia dicha destitución en la naturaleza de las funciones que realizaba el Querellante y amparados en el Reglamento. Alega la Unión que la política pública, esta fundamentada en la rehabilitación de los empleados que dan positivo a drogas, y no en lo punitivo que resulta ser la destitución. Añade que de la Agencia no aceptar la renuncia del Querellante se debe restituir al empleado y brindarle la opción de la rehabilitación. Por su parte, la Agencia alega que en el presente caso la prueba presentada y estipulada demostró que el Querellante violó las normas de conductas establecidas por la Agencia. La Comisión determinó que el despido del Querellante estuvo justificado y que la Agencia cumplió con las garantías mínimas del debido proceso de ley. Esto debido a la naturaleza sensitiva del puesto que ocupaba el Querellante y a la política pública en contra del uso de sustancias controladas. Por último, la argumentación de la Unión sobre el deber de la Agencia de aceptar la renuncia, como una acción obligatoria de la Agencia no fue aceptada por la Comisión. El aceptar la renuncia de un empleado es en este caso una prerrogativa gerencial totalmente discrecional de la Autoridad nominadora. El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico no violó el Convenio Colectivo ni reglamento alguno. La determinación de la Agencia está debidamente fundamentada en evidencia. La Agencia no estaba obligada a aceptar la renuncia del empleado. Se desestima la querrela.

4- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-254 L-06-004

Fecha: 19 de enero de 2006

Sobre: Contrato por Servicios Profesionales

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante es maestro de matemáticas en el Instituto Tecnológico, del Departamento de Educación. Lleva laborando 17 años como maestro en dicho plantel. En años anteriores se le otorgó al Querellante un contrato de servicios profesionales a jornada parcial para dar cursos de matemáticas en el mismo plantel en el programa vespertino adicional a su jornada laboral. En el primer semestre del año escolar 2005-2006 no se le otorgó dicho contrato. La Agencia expone que la alegación del Querellante es que en los últimos 17 años se le ha ofrecido, mediante contrato de servicios profesionales, unos cursos de matemáticas y que en el presente semestre académico no se le ha ofrecido dicho contrato. Sin embargo la jornada de trabajo del Querellante es de 30 horas semanales; 6 horas diarias durante 5 días a la semana; y con carga académica de 15 horas

contacto. Abunda que el reglamento establece que el horario del personal del Instituto Tecnológico es flexible y que puede extenderse incluso los sábados de ser necesario. Señala que el director de escuelas aseguró a los tres maestros de matemáticas del plantel su jornada de trabajo completa como dispone el convenio colectivo, y no posee cursos vespertinos para jornadas parciales en este momento. Finaliza la Agencia señalando que al Querellante se aseguró su jornada regular de trabajo por lo que no se ha violado el Convenio. La Unión señala que en el Instituto existe un sistema de jornada parcial nocturna para estudiantes que no pueden asistir durante horas regulares. Amplía que según expusiera el Querellante, existen entre 3 a 4 clases durante el periodo de jornada parcial nocturna. A los maestros se les completan la carga académica con clases del horario vespertino; que si no tienen la carga académica para completar el horario regular se le puede completar con clases por la noche. Alega la Unión que por uso y costumbre el horario del Querellante siempre fue diurno y que nunca el maestro tenía que compartir el día y la noche para ejercer sus funciones. Finaliza solicitando que se determine que el Departamento violó el convenio colectivo al eliminar la jornada parcial y ordene al Departamento a que le otorgue el contrato en controversia; y que se haga el proceso de Organización Escolar uno participativo. La Comisión analizó la mencionada disposición del convenio, encontrando que esta sección no incluye un derecho propietario de un empleado público del Departamento de Educación a un contrato de servicios profesionales por un término fijo, adicional a su jornada regular de trabajo. Entiende que dicha cláusula hace extensivo a los maestros de los Institutos Tecnológicos los derechos que poseen los maestros de las escuelas clasificadas como regulares. Pero no encontró que el otorgamiento de un contrato por servicios profesionales sea uno obligatorio, o que el empleado posea un derecho propietario a la otorgación del mismo. Este contrato se otorga cuando surge una necesidad en el plantel escolar y por prerrogativa de la Agencia. La Comisión determinó que la Agencia no violó el convenio por no otorgar al Querellante el contrato por Servicios Profesionales. Se desestima la Querella.

5- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-612 L-06-005

Fecha: 18 de enero de 2006

Sobre: Disciplina Escolar

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante es maestro del Departamento de Educación. En más de una ocasión se ha comunicado con su Directora Escolar, notificando los problemas de conducta de dos de sus estudiantes, que según plantea en la comunicación, atentan contra la seguridad de estudiantes y maestros del plantel. A pesar de las cartas enviadas a la Directora, no se han tomado las medidas de seguridad con el rigor que el Querellante esperaba. Alega la Agencia que el problema de conducta presente en algunos estudiantes del Querellante se debe a que éste último no tiene control de grupo, que la responsabilidad de velar por la conducta y disciplina de los estudiantes no solo recae sobre la Directora; si no que es una responsabilidad compartida, conforme lo estipula el Convenio Colectivo. Finalmente, señalan que la responsabilidad de la parte Querellada es cumplir con los procesos disciplinarios que establecen los Reglamentos Escolares; no obstante, resulta absurdo el planteamiento del Querellante a los efectos de que la Directora Escolar esté obligada a

cambiar milagrosamente, de la noche a la mañana, la conducta de unos menores la cual puede ser resultado tanto de la crianza en el hogar como de algún impedimento. La Unión sostiene que la Directora de la Escuela, ha violentado el Convenio Colectivo al no manejar diligente y oportunamente casos de disciplina de estudiantes. Ello, al alegadamente, no aplicar el reglamento de disciplina de estudiantes cuando maestros(as) han acudido a su oficina para referirle casos de esa índole. Otro aspecto señalado es la alegada indisposición e inaccesibilidad de la Directora cuando los maestros(as) acuden a reunirse con ella para dichos casos. La Comisión señala que la evidencia testifical y documental, no demuestra que la Directora haya incumplido con lo que establece el Convenio Colectivo. A pesar de que el Querellante declaró que acudió a la oficina de la Directora y no fue atendido, la Directora actuó posteriormente habiendo reubicado en otros salones, a manera de remedio inmediato a la situación, al estudiante. La Comisión entiende que el Querellante merecía ser atendido por la Directora en dicha ocasión en que acudió a la oficina; sin embargo no se puede concluir que la Directora fue negligente en la aplicación del Reglamento disciplinario, ya que no se ofreció la razón por la que no pudo atender al Querellante y por otro lado, los testimonios demostraron que tomó acción al mover a los estudiantes con problemas de indisciplina a otros salones, con otras maestras. La Comisión determinó que la disciplina escolar es una responsabilidad de todo el personal escolar. Se desestima la Querrela.

6- Departamento de Recursos Naturales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-023 L-06-006

Fecha: 30 de enero de 2006

Sobre: Suspensión de Empleo Sueldo

Árbitro: Santos Colón Quiñones

Los Querellantes fueron asignados y autorizados por su agencia a participar de un adiestramiento gratuito, ofrecido fuera de su área de trabajo. Este seminario se ofreció durante dos días consecutivos. Posteriormente debido a discrepancias y dudas respecto a la participación de los Querellantes, la Agencia solicita una certificación de la asistencia de los Querellantes a dicho adiestramiento, certificándose que estos no asistieron al mismo. Luego de la investigación realizada la Agencia notificó a los empleados de su intención de suspenderlos de empleo y sueldo por un periodo de 15 días. La Agencia alegó que en cuanto al primer Querellante, este justificó su incomparecencia con el hecho que tenía que buscar a su hija al hospital, pero surgió luego que fue el 12 y no el 11 que daban de alta a su hija. Abunda que esta actuación no justifica que indicara en su hoja de asistencia información falsa. Por otro lado, expone que en el caso del segundo Querellante justificó su incomparecencia debido al poco espacio en el lugar; y que otro compañero, Planificador Ambiental II, manifestó que él les reservó las sillas y los anotó en la hoja de asistencia del seminario, pero que nunca llegaron. Añade que ésta actuación demuestra que los Querellantes no sólo faltaron a un seminario, sino que mintieron en el Registro Semanal de Asistencia, y que incurrieron en violaciones a las normas de conducta de la Agencia. Señala que la intención de engañar al Departamento se desprende claramente de las mentiras vertidas durante la investigación, por lo que procede la suspensión. La Unión alega que en el caso en particular del segundo Querellante, la Agencia tiene conocimiento que este empleado había comparecido a la

Oficina de Asuntos Legales a realizar gestiones oficiales de un caso en Juana Díaz. Además expone que en la hoja de asistencia del seminario los Querellantes no firmaron dicha hoja, que aparenta que alguien firmó por ellos haciendo tachaduras, ya que los Querellantes no niegan la ausencia al adiestramiento. Pero sostienen que la penalidad impuesta no es proporcional con la conducta de los empleados, añade se debió imponer las medidas disciplinarias de forma progresiva. La Comisión señala que de la Hoja de Asistencia semanal de la Agencia se desprende que el segundo Querellante indicó como asunto oficial el día 11 de febrero, mientras que el siguiente día (12 de febrero) aparece laborando en la oficina. Ante estos hechos no se le puede imputar al segundo Querellante el alterar un documento oficial, cuando de la propia evidencia suministrada por la Agencia muestra que ciertamente el empleado estaba en gestiones oficiales el primer día, y el segundo día se encontraba laborando. Ante esta información, es obligatorio determinar que el segundo Querellante no cometió los hechos que se le imputan para justificar la aplicación de una medida disciplinaria. De no haber justa causa para la medida, no es posible la aplicación de la misma por parte de la Agencia. Por otro lado la evidencia suministrada por las partes es suficiente para la imposición de una medida disciplinaria correctiva para el primer Querellante. Más aún cuando el propio Querellante admite haber realizado los hechos imputados. En ese sentido, existe la justa causa para la medida disciplinaria. La Comisión determinó que en el caso del primer Querellante se justifica la suspensión de 15 días; en el caso del segundo Querellante no se justificó la misma por lo que la Agencia deberá pagarle todos los haberes dejados de recibir.

7- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-423 L-06-007

Fecha: 30 de enero de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: Noel A. Hernández

El Querellante es maestro del Departamento de Educación. La Agencia expresó que a pesar de las múltiples gestiones realizadas para que comparecieran los testigos citados, los mismos no llegaron y no presentaron excusas que justifiquen su ausencia. Por tanto, notificó que no tenía testigo ni prueba documental que presentar. La Unión por su parte alega que por ser una medida disciplinaria, el peso de la prueba le corresponde a la Agencia Querellada. En vista que el Departamento no presentó evidencia que sostuviera la medida disciplinaria impuesta, solicitó se emita el laudo revocando la medida disciplinaria impuesta. La Comisión señala que en el derecho aplicable en el arbitraje laboral, en un caso que presenta la situación fáctica como en el caso de marras, 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. En este caso se debe determinar si el Departamento demostró que existió justa causa para imponer la medida disciplinaria al Maestro Querellante y de así serlo, que la acción disciplinaria impuesta sea proporcional a la falta cometida por ésta. 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 dejar sin efecto o modificar la misma. La Comisión determinó que ante la ausencia de prueba no está justificada la destitución impuesta al Querellante. Se deja sin efecto dicha medida disciplinaria, ordenando la reinstalación y el pago de todos los haberes dejados de recibir.

8- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-763 L-06-008

Fecha: 31 de enero de 2006

Sobre: Ascensos

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Querellante ocupa un puesto de Auxiliar de Sistemas de Oficina III en la Oficina Regional del Departamento de la Familia. La Querellante aprobó todos los requisitos para ser incluida en la Certificación de Elegibles para el puesto de Técnico de Asistencia Social y Familiar, el séptimo puesto en el registro de elegibles. En agosto de 2004 fue informada que no fue seleccionada para dicho puesto y sobre su derecho a apelar. La Agencia al momento de la Convocatoria tenía siete puestos a cubrir de Técnico de Asistencia Social y Familiar. Por lo cual convocó para entrevista siete décimas (setenta candidatos). La Unión sostiene que en la presente controversia la Agencia violó los derechos de la Querellante al no reconocerle un trato justo en la entrevista de empleo. La Agencia sostiene que les brindó la misma oportunidad a todos los candidatos que fueron a entrevista para el puesto de Técnico de Asistencia Social y Familiar. La Comisión señala que ni el Convenio Colectivo, ni el Reglamento de Personal de la Agencia, ni tampoco la Ley de Personal del Servicio Público reglamentan el tiempo que la Agencia va a dedicar a cada candidato en una entrevista de empleo. El hecho innegable es que a la Querellante se le brindó la oportunidad de ser entrevistada que es a fin de cuenta el derecho que la Querellante ha invocado. La Agencia no violó el Convenio, ni el derecho aplicable. Se desestima la querrela.

9- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-631 L-06-009

Fecha: 26 de enero de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

El Querellante se desempeñaba como maestro de escuela elemental en el Departamento de Educación y es miembro de la unidad apropiada. Contra el Querellante se radicó una querrela presentada por el estudiante REBG, donde éste declaró que mientras estaba en el salón de clases del Querellante, quien era su maestro en esos momentos éste se acercó a él por la espalda, le habló al oído y le tocó sus glúteos en contra de su voluntad. En comunicación el Secretario de Educación, le informó al Querellante que de acuerdo a un Informe que le rindiera la Oficina de Querrelas Administrativas del cuál se desprendía que éste había incurrido en una conducta calificada incorrecta o lesiva al buen nombre del Departamento de Educación, por lo que lo destituyó de su puesto y le canceló todos sus certificados de maestro, por los cargos informados en dicha comunicación. La Agencia alega que la destitución del Querellante se justifica a base de la prueba presentada y el

derecho aplicable. La Agencia alegó que de una investigación llevada a cabo el Querellante cometió actos de naturaleza sexual en contra de un estudiante, el menor REBG. La Agencia catalogó la conducta incurrida por el Querellante, como incorrecta o lesiva al buen nombre del Departamento de Educación. La Unión por su parte sostiene que no procede la destitución del Querellante y que su destitución no se justifica a base de la prueba presentada, y no es conforme a derecho, al convenio colectivo y la reglamentación vigentes. Alegó que el Querellante no realizó los hechos imputados. La Agencia ofreció como prueba el testimonio del menor afectado, además ofreció prueba documental la cual consistió de la Sentencia, emitida por el Tribunal de Primera Instancia donde se le sentencia al Querellante por incurrir en agresión agravada por los mismos hechos que dan pie a la presente controversia. La Comisión señala que un maestro es un elemento muy importante en el desarrollo de sus estudiantes como individuos. Debe ser siempre el mejor ejemplo para ellos. El Querellante se alejó con su comportamiento de todo lo anteriormente expuesto y demostró una conducta sospechosa, y una falta de respeto tanto al estudiante como a la comunidad escolar. Ante un comportamiento como éste por parte de un maestro no puede esperarse a que se repita para entonces tomar medidas más drásticas contra éste. Es y representa un peligro para los estudiantes, para la comunidad escolar y para el buen nombre del Departamento de Educación de Puerto Rico. Conforme a todo a lo anterior la Comisión determinó que ciertamente la Agencia estableció y probó que el Querellante incurrió en la conducta imputada y que existió justa causa para destituir al Querellante de su puesto como maestro y cancelar sus certificados de maestro conforme al convenio colectivo, la ley y la jurisprudencia. Se desestima la querrela.

10- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-243 L-06-010

Fecha: 3 de febrero de 2006

Sobre: Acomodo Razonable

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es maestra de Estudios Sociales a nivel intermedio, se le diagnosticó una condición médica, por lo que esta solicitó un acomodo razonable para el año escolar 2004-2005. El acomodo razonable solicitado por la Querellante consiste en reducción de grupos a 15 estudiantes o menos por grupo en el 7^{mo} grado. La Agencia le indicó a la Querellante por medio de la Región Educativa que no era viable otorgarle el acomodo razonable de reducción de grupos a quince (15) estudiantes o menos, porque lo anterior conllevaba nombrar un nuevo maestro en la Escuela, y la Organización Escolar de la Escuela no contemplaba una plaza adicional de maestro y la Región no contaba con los recursos para conceder lo solicitado. A cambio de dicha solicitud, la Agencia se reunió con la Querellante y le ofreció a cambio hacerse cargo de los cinco grupos con menos cantidad de estudiantes, para así honrarle su solicitud de acomodo razonable. En la Escuela hay 4 maestros de Estudios Sociales y atienden alrededor de 28 a 30 estudiantes. Los grupos asignados a la Querellante serían de alrededor dieciocho (18) a veinte (20) estudiantes por grupo. La Querellante rechazó aceptar dicha propuesta, y se reiteró en que su solicitud de acomodo razonable era reducción a quince (15) estudiantes o menos por grupo, tal y como recomendaron sus médicos y a que ésta prefería enseñar el 7^{mo}

grado. La Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio relativa a los acomodados razonables y que la Querellante es acreedora del acomodo razonable tal y como fue solicitado el mismo. La Agencia por su parte, alegó por su parte que no ha violado el Convenio en cuanto a lo relativo a acomodados razonables. Que en todo caso, la Querellante rechazó el acomodo razonable ofrecido a ésta y que la Agencia no está obligada a otorgarle el acomodo tal y como ésta lo solicitó y sí el que sea menos oneroso a la Agencia. La Agencia no se ha negado a otorgarle a la Querellante un acomodo razonable, pero la Querellante no acepta el que se le ofrece. La Comisión señaló que tal y como se desprende de la normativa vigente sobre la Ley ADA, el patrono, al recibir una solicitud de acomodo razonable hecha por un empleado, no está en la obligación de otorgar el acomodo solicitado, sino a otorgar aquel acomodo que le resulte menos oneroso ofrecer o el que más fácil le resulte proveer. Señala la Comisión que la Ley ADA no le impone al patrono la obligación de crear una nueva plaza para poder honrar un acomodo. Si existe otra forma de otorgarlo, el patrono no está obligado a ofrecer el acomodo razonable específicamente solicitado por el empleado, quien solo tiene derecho a solicitarlo, y el patrono a otorgar aquel que le sea menos oneroso o más fácil. El empleado no puede condicionar los términos del acomodo razonable. La Comisión determinó que al negarse a aceptar el acomodo razonable ofrecido por la Agencia, la Querellante se descalificó como persona con impedimentos, según se dispone en la American with Disabilities Act. Se desestima la querrela.

11- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-247 L-06-011

Fecha: 3 de febrero de 2006

Sobre: Realización de Tareas Administrativas

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante es maestro de ciencias nivel secundario y maestro de salón hogar de un grupo de séptimo grado del Distrito Escolar de Manatí. La Directora Escolar impartió instrucciones a los maestros de salón hogar de distribuir y luego recoger un formulario a los estudiantes de su grupo, una vez estos lo completaran. El Querellante, una vez recibidos los documentos antes mencionados, no realizó la tarea solicitada, (testimonio del Querellante). Posteriormente a raíz de la negativa del Querellante a cumplir las instrucciones dadas, la Directora le dirigió una comunicación con copia al Director Regional. La posición de la Agencia se fundamenta en que cumplió con lo pactado en el convenio toda vez que la tarea que se le solicitó al Querellante no violenta la Estipulación suscrita por las partes, ni el Convenio Colectivo. Por su parte la Unión reclama que por virtud del Convenio Colectivo y la Estipulación antes citada la Agencia no puede requerirle al Querellante distribuir y luego recoger el Formulario. La Comisión señaló que la distribución y recolección del documento en cuestión no está entre las tareas excluidas de responsabilidades del maestro que establece la Estipulación entre las partes y el Convenio Colectivo. Estos establecen que la prioridad del maestro es la enseñanza, sin embargo, esto no está reñido con que el maestro de salón hogar realice de manera marginal tareas que no están relacionadas directamente con la docencia. La Comisión determinó que la Agencia no violó ni el convenio, ni estipulaciones vigentes. Se desestima la querrela.

12- Depto. De Transportación y Obras Públicas y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-222 L-06-012

Fecha: 3 de febrero de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: Santos Colón Quiñones

En noviembre de 2001, mediante denuncia, se le imputó al Querellante cometer varios delitos. El Querellante fue declarado culpable de un cargo menos grave. Pasado el trámite judicial la Agencia envía al Querellante una carta donde se le informa la intención de destituir al mismo de su puesto a raíz de estos incidentes, finalmente fue destituido, lo que da lugar a la querrela. La Unión alegó que la Agencia tuvo conocimiento de los alegados hechos desde marzo del 2002. Añade la Unión, que la Agencia no cumplió con el término pactado; por esto la querrela debe ser resuelta automáticamente a favor del Querellante; que los términos fueron negociados y no pueden ser ignorados a conveniencia de una de las partes. La Agencia incumplió con el Convenio al no cumplir con el término de treinta (30) días desde que tiene conocimiento oficial de los hechos, para notificar la intención de imponer medidas disciplinarias, automáticamente la querrela se debe decidir a favor del Querellante. La Agencia señala que no surge del convenio que el término de treinta (30) días sea uno de carácter jurisdiccional, por lo tanto no priva a la Agencia de jurisdicción para imponer las medidas disciplinarias. Señala que el Querellante fue acusado y se encontró causa probable contra este por la comisión de tres delitos, dos menos graves y uno grave. Por uno de ellos se le halló convicto en juicio y sentenciado. Esto motivó que se presentara una demanda en daños contra la Agencia. Indica que el Querellante no controvertió la ocurrencia de los hechos, que sólo se limitó a cuestionar la validez del procedimiento por aspectos técnicos de naturaleza procesal; que esta persona fue convicta por un cargo menos grave y otros dos incluyendo uno grave. Finaliza solicitando que sea conformada la destitución al querrellado. La Comisión señala que un convenio viene a ser un contrato entre las partes que se convierte en ley entre las partes. Del propio convenio surge que el término pactado es uno jurisdiccional, o sea que una vez finaliza el mismo la Agencia no puede imponer medidas disciplinarias al Querellante. El delito al cual el Querellante se declaró culpable, aunque era uno menos grave, esta relacionada al cumplimiento de su deber como empleado público. La Comisión determinó que se modifique la medida disciplinaria a una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días.

14- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-700 AQ-04-705 L-06-014

Fecha: 3 de febrero de 2006

Sobre: Periodo Institucional

Árbitro: Noel A. Hernández

Las Querellantes son maestras de escuela, del Departamento de Educación, durante el año escolar 2004-2005 tanto la Facultad de la escuela, como el Consejo de Organización Escolar aprobaron una Organización Escolar que incluía un periodo institucional para las maestras Querellantes. La Región Educativa, sin embargo, no aprobó dichos periodos institucionales y los itinerarios de las maestras no los incluyeron. Dado el hecho que en

años anteriores las Querellantes disfrutaron de periodos institucionales en sus itinerarios, estas radicaron sendas querellas, que posteriormente fueron consolidadas. La Unión alegó que para el año escolar 2004-2005 la Directora Escolar les quitó el periodo institucional (en adelante P.I.) a las Maestras Querellantes y que el mismo constituye un derecho adquirido a la luz del Convenio vigente entre las partes, que no puede ser eliminado unilateralmente por la Agencia. La Agencia alegó que el periodo institucional, no puede considerarse como un derecho adquirido en las escuelas elementales y mucho menos un derecho adquirido con perpetuidad. El Convenio Colectivo, establece un tipo de discreción, donde las escuelas elementales pueden o no disfrutar de un P.I. Es por ello que en el caso de una escuela elemental el P.I. depende de si la Organización Escolar (en adelante O.E.) lo permite y si así lo acepta la Región Educativa. Alegó además la Agencia Querellada que para que el P.I. en las escuelas elementales se considere un derecho adquirido, las partes tienen que haberlo negociado así y plasmarlo en el Convenio Colectivo, lo que no sucedió. La Comisión señala que cuando los empleados están representados por un Representante Exclusivo, el patrono no puede hacer cambios unilaterales en sus términos y condiciones de trabajo. Sólo puede hacer dichos cambios cuando llega a un acuerdo con el Representante Exclusivo. La Comisión adoptó un laudo anterior que estableció 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, dicho periodo institucional 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 así lo pactaron, que ese periodo se separaría para que los maestros lo utilizaran para realizar las tareas que se especifican en el articulado. El Convenio Colectivo establece que una vez los maestros de las escuelas elementales se les reconoce el disfrute del P.I. el mismo se convierte en un derecho adquirido el cual no puede ser eliminado. Una vez el Departamento le reconoce, a los maestros(as) de las escuelas elementales, el P.I. en una O.E., el mismo se convierte en un derecho adquirido y tiene el mismo reconocimiento que en las escuelas secundarias. La Comisión ordenó a la Agencia a garantizarles a las Querellantes el periodo institucional tanto en la Organización Escolar, como en sus periodos de clase.

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

Caso Núm. AQ-05-095 L-06-016

Fecha: 10 de febrero de 2006

Sobre: Reprimenda Escrita

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante labora como Asistente de Servicios de Oficina en la Oficina de Recursos Humanos del Sistema de Retiro para Maestros. Entre sus funciones está custodiar los expedientes de personal. En octubre de 2004, la Especialista de Recursos Humanos solicitó examinar su propio expediente de personal. La Querellante le hizo entrega del expediente solicitado. Posteriormente la Directora Auxiliar de la Oficina de Recursos Humanos, llamó la atención a la Querellante y le apercibió que el haber permitido que la Especialista examinara su propio expediente de personal sin autorización atentaba en contra de sus responsabilidades como custodia de los expedientes de personal y que le podía traer consecuencias, como el ser sancionada. En diciembre del 2004, el Director

Ejecutivo del Sistema de Retiro para Maestros, cursó a la Querellante una Reprimenda Escrita. En la misma, basándose en los mismos hechos, indicando que este comportamiento constituye violación a las normas de conducta de los empleados públicos. Además, le notifica la imposición de una Reprimenda Escrita con copia al expediente de personal. La Unión Alega que no existe prohibición alguna que haya violado la Querellante, ya que no surge del manual de procedimientos prohibición alguna en cuanto a que no puedan los Especialistas de Recursos Humanos solicitar su propio expediente. De igual forma expone que ese día la Sub-directora amonestó verbalmente a la Querellante y tres meses después se le entregó a la Querellante una Reprimenda Escrita. Por esto, la Agencia castigó dos veces a la Querellante por los mismos hechos. La Agencia por su parte alega que la Querellante incurrió en una falta al entregar el expediente de personal a la empleada por lo que se debe mantener la reprimenda impuesta. La Comisión señaló 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. Para la determinación de justa causa, es menester hacer una revisión a la prueba existente para su correspondiente adjudicación, si hubo o no hubo justificación. En este caso el Convenio Colectivo dispone tres condiciones por las cuales la Agencia permite el examen del expediente de personal: (1) a solicitud del propio empleado; (2) delegando el empleado a un representante de la Unión mediante previo consentimiento escrito; y (3) por un tutor designado por un Tribunal. En todas las circunstancias tiene que estar en compañía de un Técnico de Recursos Humanos. Claramente la intención de las partes al negociar dicha cláusula era la de velar por la integridad de dichos expedientes. Por otro lado el Reglamento de Personal indica que la imposición de una medida correctiva, por parte del supervisor, no constituirá impedimento para la imposición de una medida disciplinaria, bajo los mismos hechos, por parte de la Autoridad Nominadora, cuando la actuación del empleado es de tal naturaleza que así lo amerite. La Comisión determinó que la medida disciplinaria impuesta a la Querellante no constituye un doble castigo por los hechos del caso. De igual modo la medida disciplinaria impuesta por la Agencia estuvo justificada. Se desestima la Querella.

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

Caso Núm. AQ-04-621 L-06-017

Fecha: 13 de febrero de 2006

Sobre: Reprimenda Escrita

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

El Querellante se desempeña como asistente de reparaciones y conservación de edificios en el Sistema de Retiro para maestros desde el año 2000. En mayo de 2004, el Supervisor inmediato del Querellante, le notificó a éste sobre la necesidad de realizar unas tareas fuera de horas laborables durante la semana del 10 al 16 de mayo de 2004. El 10 de mayo de 2004, el Querellante se ausentó de su trabajo por razones personales. El 11 de mayo de 2004, le fue entregado al Querellante una notificación denominada “Plan de Trabajo Semana del 10 al 16 de mayo de 2004”. Dicha carta confirma lo discutido entre el señor Stuart y el Querellante el 4 de mayo de 2004. El 11 de mayo de 2004

Directora de Servicios Auxiliares le indicó al Querellante sobre la necesidad de trabajar tiempo extraordinario ese mismo día. El Querellante se negó, no sin antes preguntarle a la señora Molina si se le garantizaría el pago de las horas extras en efectivo y no en tiempo compensatorio, toda vez que éste se ausentó el 11 de mayo y debido a esto no sería acreedor de pago en efectivo. Alegó tener demasiado tiempo compensatorio. El Acuerdo de Entendimiento suscrito por las partes el 10 de febrero de 2003, establece que los miembros de la unidad apropiada serán acreedores de compensación por concepto de horas extras, cuando sobrepasa treinta y siete horas y media (37 ½) físicamente trabajadas en cinco (5) días consecutivos. El Querellante no trabajó tiempo extraordinario durante la semana del 10 al 16 de mayo de 2004. El 29 de junio de 2004, se le impuso al Querellante una reprimenda escrita por incurrir en actos constitutivos de violación a leyes y Reglamentos aplicables al Sistema de Retiro para Maestros. La Comisión señaló que el Querellante nunca presentó razones justificadas para mostrar indisponibilidad ante el requerimiento de trabajar horas extras. Por lo que se contó con el Querellante para los trabajos del 10 al 16 de mayo de 2004. La única razón presentada por el Querellante para no trabajar horas extras el propio martes 11 de mayo, fue el que no las cobraría en efectivo y sí en tiempo compensatorio, debido a que se ausentó el lunes 11 de mayo y esto afectaría su semana de trabajo extraordinario a los fines de poder cobrarlo en efectivo. La Unión presentó como única defensa que la Agencia no notificó al Querellante por escrito con al menos dos días de antelación para requerirle trabajar horas extras. Esto según la Unión justificó la negativa del Querellante a realizar los trabajos. La Comisión determinó que la Agencia actuó de forma correcta al aplicar y proceder de conformidad con el convenio colectivo, sus normas y medidas internas y proceder con la aplicación de una reprimenda escrita al Querellante, por éste negarse a realizar tareas durante horas no laborables sin presentar excusa razonable. La Reprimenda Escrita estuvo justificada. Se desestima la querrela.

18- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-475 AQ-04-476 L-06-018

Fecha: 13 de febrero de 2006

Sobre: Arbitrabilidad Sustantiva

Árbitro: Carlos M. Román Espada

Los Querellantes ocupan puestos de Técnica de Servicios a la Familia III y Trabajador Social III. Su Supervisora inmediata, durante una monitoría realizada en la oficina donde laboran, encontró que los Querellantes no siguieron el protocolo establecido para archivar los expedientes de casos confidenciales y los mismos se encontraban encima de sus respectivos escritorios, sin archivar. Mediante comunicación suscrita a los Querellantes su supervisora los exhortó a mejorar su conducta respecto al cuidado de los expedientes de casos confidenciales, esta comunicación no forma parte del expediente de personal de los Querellantes. La Unión sostiene que en la presente controversia la Agencia violó los derechos de los Querellantes al imponer una medida disciplinaria desproporcionada contra los Querellantes. Además, sostiene que los Querellantes no fueron negligentes en su desempeño. La Agencia sostiene que la comunicación en discusión no es una medida disciplinaria sino más bien una exhortación a ser más diligente en la administración de los documentos a los Querellantes, lo cual forma parte de los deberes de su supervisor.

La Comisión señala que es deber del árbitro verificar si está dentro de su jurisdicción antes de entrar a resolver una controversia. De la prueba estipulada se desprende que el Comité de Quejas y Agravios establecido en Convenio Colectivo dispuso de la presente controversia. En dicho documento la Unión y la Agencia exponen y ordenan el archivo de la presente reclamación. El Convenio Colectivo es claro al establecer que: De llegar los representantes a un acuerdo, este será el final de la querrela y se certificará el acuerdo por escrito. La Comisión determinó que la presente controversia no es Arbitrable sustantivamente de acuerdo con el Convenio Colectivo y las Resoluciones suscritas por el Comité de Quejas y Agravios establecido por las partes. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-05-416 L-06-019

Fecha: 27 de febrero de 2006

Sobre: Derechos Adquiridos

Árbitro: Carlos Román Espada

En el año 2005, la Agencia emitió, a través de su Director Ejecutivo, una Orden Administrativa sin proceso de negociación por parte de SRM. La misma afecta al Querellante. La Unión entiende que previo a la emisión de la Orden Administrativa había que entrar en proceso de negociación por afectar derechos adquiridos del Querellante y otros empleados. La posición de la Agencia se fundamenta en que la reglamentación en discusión es parte de las prerrogativas de la Agencia para la Administración del recurso humano. La Agencia entiende que no era necesario abrir proceso de negociación, ya que los asuntos objeto de la Orden Administrativa son parte de sus prerrogativas gerenciales, según reconocidas en el convenio colectivo entre las partes. La Orden Administrativa afecta la reglamentación interna relacionada a las normas y procedimientos sobre jornada de trabajo. La Comisión señala que el convenio colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes. La cláusula del Convenio en discusión es clara, no deja duda de tener un sentido literal. La intención del mismo es que la Agencia no modifique las condiciones de empleo unilateralmente, como pretende la Orden Administrativa. La Comisión, además ha determinado que una vez los empleados están representados por una organización laboral al amparo de nuestra Ley, el patrono no puede hacer cambios unilaterales en sus términos y condiciones de trabajo. Sólo puede hacer dichos cambios cuando llega a un acuerdo con el representante exclusivo de sus empleados. La Comisión ordena a la Agencia el cese y desista de violar el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. La Orden Administrativa emitida, es contraria a lo previamente negociado en el Convenio Colectivo suscrito entre las Partes.

20- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-161 L-06-020

Fecha: 13 de marzo de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: María de Carmen Torres Suárez

La Querellante ocupaba un puesto de Inspector de Salud Ambiental I en el Departamento de Salud. Como parte de sus funciones estaba la de inspeccionar locales para el eventual otorgamiento del permiso sanitario, para su funcionamiento. A principios del año 2002, mientras su Supervisora revisaba el expediente de un establecimiento se percató de que la copia del Permiso de Uso había sido alterada. Posteriormente su supervisora visitó el establecimiento para verificar el Permiso de Uso original y compararlo con la copia. Comprobó que la copia había sido alterada. Ese mismo día, la supervisora entrevistó al co-dueño del establecimiento y éste sostuvo mediante declaración jurada que la Querellante le había indicado que ella borraría la condición del permiso de uso de manera que su supervisora no devolviera el expediente y él no tuviera que pagar \$35.00 por concepto de endosos para ARPE. En febrero de 2002, hubo una reunión, en donde se confrontó a la Querellante con la declaración jurada y se le preguntó si había alterado el permiso de uso. La Querellante negó en todo momento haber alterado el documento. Posteriormente se le informó que conforme al Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias de que dicha acción conllevaba una suspensión de treinta (30) días como primera infracción y destitución como segunda infracción. Se le indicó que para aquella ocasión constituiría una advertencia formal. Por estos mismos hechos se llevó un caso criminal, en donde la Querellante se declaró culpable y por lo que quedó en Libertad a Prueba por un término de 24 meses. La Agencia eventualmente destituyó a la Querellante. La Unión alega que la Querellante hizo alegación de culpabilidad por los delitos imputados y el Tribunal paralizó los procedimientos y permitió que la Querellante se sometiera a tratamiento y rehabilitación. Indicó que la Querellante ha cumplido con su tratamiento y rehabilitación y se encuentra en libertad a prueba. Indicó que la Ley 70 relevó de la inhabilidad para ocupar puestos públicos a las personas que le ha sido suspendida la ejecución de la sentencia o concedida la libertad bajo palabra. Sostuvo que el director de personal es la persona facultada por ley para revisar cada caso en sus méritos y decidir la habilitación o no habilitación del empleado. La Agencia sostuvo que el disfrute de una sentencia suspendida no obliga a la agencia a mantener un empleado en su puesto. Lo que se establece por medio de la Ley habilitadora es que la Agencia no está obligada a despedir un empleado convicto de delito grave si disfruta de una sentencia suspendida. La Comisión señaló que la Agencia destituyó a la Querellante únicamente por haber sido convicta en el caso criminal, pues no completó la investigación referente a la alteración del permiso. Por lo tanto la Querellante no fue objeto de medida disciplinaria alguna por la alteración del documento. La Comisión determinó que la Querellante aún habiendo hecho alegación de culpabilidad por los delitos imputados, al acogerse a los beneficios de una Sentencia Suspendida quedaba relevada de la inhabilidad para ocupar un puesto en el servicio público. La Agencia no investigó, como la obligaba la ley y según expone la Comisión va en contra del espíritu de la ley el cerrar las puertas al empleado. La Comisión ordenó que se cambie la destitución por una suspensión de empleo y sueldo por 30 días calendario.

21- A.S.S.M.C.A. y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-728 L-06-021

Fecha: 13 de marzo de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante se desempeñaba al momento de su destitución como Asistente de Asuntos Gerenciales. Mediante comunicación escrita se ordenó el traslado del puesto de la Querellante al Hospital de Psiquiatría Forense de Río Piedras adscrito a la Administración Auxiliar de Adultos. Previo al traslado, el puesto de la Querellante estaba asignado a la misma Administración Auxiliar, pero ubicado en la Oficina Central. La Querellante continuó presentándose a su anterior área de trabajo en la Oficina Central, a pesar del traslado al Hospital de Psiquiatría Forense de Río Piedras por parte de la Autoridad Nominadora. A finales de marzo de 2004 la Querellante solicitó una licencia médico-familiar de 90 días, efectiva retroactivamente a principios de enero de 2004. Dicha solicitud fue denegada por la Agencia por haber sido solicitada directamente al Departamento de Salud, y no a Recursos Humanos de la Agencia, y por haber sido solicitada con efectividad retroactiva a la fecha de solicitud. En mayo de 2004, la Agencia notificó por comunicación escrita a la Querellante una Intención de Destitución por sus continuas ausencias sin autorización, y por no reportarse a su área de trabajo, por lo que se encontraba incurso por ausentismo y por abandono de servicio desde noviembre de 2003. Dicha comunicación le fue entregada a la mano a la Querellante. Posteriormente la Agencia, además, incluyó cargos de insubordinación incurridos por la Querellante desde el mes de julio de 2004 al momento de enmendarse la carta de intención. La Agencia alega que procede la destitución de la Querellante y que la misma se justifica a base de la prueba presentada y el derecho aplicable. La Unión alegó que la prueba que presentó la Agencia fue de referencia, débil y conflictiva. La prueba documental fue toda de referencia y la testifical no fue robusta ni contundente para probar la procedencia del despido. La conducta imputada a la Querellante no guarda relación con la sanción extrema impuesta y no se siguió el método de disciplina progresiva, por lo que procede dejar sin efecto la destitución de la Querellante. La Comisión señala que en los procesos administrativos disciplinarios, 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. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad como el despido, es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que la medida fue justificada. La Comisión determinó que la Agencia probó que Querellante incurrió en conducta constitutiva de insubordinación y en ausencias sin autorizar por la autoridad nominadora. El hecho de que luego intentara subsanar lo acontecido, reportándose al trabajo un día después de recibir personalmente la carta de intención de destitución, o excusar sus ausencias sin autorizar tramitando una licencia médico-familiar, al lugar que no le correspondía tramitarlo, con fechas retroactivas para que cubrieran sus ausencias no la exime de responsabilidad por su conducta. El Convenio Colectivo y el Reglamento de Personal disponen, además, que al incurrir en 5 ausencias corridas sin autorización del supervisor inmediato, se encontrará incurso en abandono de servicio. Por lo tanto la Comisión determinó que la destitución de la Querellante estuvo justificada. Se desestima la Querella.

22- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-444 L-06-022

Fecha: 13 de marzo de 2006

Sobre: Derechos Adquiridos

Árbitro: Carlos M. Román Espada

La Querellante ocupó la posición de Especialista en Pensiones Alimentarias I con carácter transitorio desde marzo de 2002 hasta marzo de 2004. A la Fecha que cesó el carácter transitorio de su empleo, la Querellante devengaba un salario de \$1,427.00. Efectivo en abril de 2004, la Querellante fue nombrada como empleada regular al puesto de Especialista en Pensiones Alimentarias I. Al ser nombrada al puesto regular, el salario de la querellante se redujo a \$1360.00. La Unión sostiene que la Agencia violó los derechos de la Querellante al no reconocerle los aumentos de salario que se le habían otorgado como empleada con status transitorio, al ser nombrada como empleada regular en la misma clasificación. La agencia sostiene que el proceso mediante el cual se le asignó el salario a la querellante cumple con la reglamentación vigente, establecida por la Oficina de Recursos Humanos de Estado Libre Asociado (ORHELA), antiguamente OCALARH. La Comisión señala que no se puede invocar el derecho a un salario que no estaba enmarcado dentro de las disposiciones de la ley núm. 45 antes citada y que no le era de aplicación a la Querellante al momento de los hechos, por ser ella transitoria. Por otra parte la Agencia actuó correctamente al reducir el salario de la Querellante, toda vez que realizó los ajustes correspondientes conforme a las directrices establecidas por la ORHELA en su Carta Normativa, la cual tiene fuerza de en cuanto a su observancia y cumplimiento por parte de todas las agencias gubernamentales. La Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo, ni el derecho aplicable. La Agencia implementó la reglamentación correspondiente. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-05-143 AQ-05-297 L-06-023

Fecha: 14 de marzo de 2006

Sobre: Días concedidos por el gobernador

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

Entre noviembre de 2004 y enero de 2005, se concedieron a los empleados públicos tres días libres con cargo a licencia de vacaciones. La Agencia descontó esto días a los empleados de sus respectivas licencias. La Unión radicó una querrela, a nombre de toda la unidad apropiada, argumentando que estos días no debieron descontarse de la licencia por vacaciones de los empleados a tenor con lo negociado en el Convenio Colectivo por las partes. La Agencia alegó que la disposición del Convenio es clara, en que los empleados tendrán derecho a disfrutar los días declarados libres por ley, por el Presidente de la Junta o por proclama de la Gobernadora o el Presidente de los Estados Unidos. Señala que en este caso no surge una declaración de día libre, sino la concesión de un día con cargo a licencia de vacaciones. Expone además que lo negociado fue que días declarados libres mediante leyes o proclamas serian disfrutados igualmente por los empleados de la Junta; que en este caso no ha habido tal declaración por ley o proclama, sino un memorando que concede un día con cargo a vacaciones y que no admite interpretación. Por último, cita disposiciones jurisprudenciales dentro de la materia laboral. Señala que una de las partes contratantes en un Convenio Colectivo no puede pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del mismo y rechazar otras; que las partes deben cumplir con lo pactado. La Unión alegó que el Convenio dispone que los empleados tienen derecho a disfrutar libre cualquier otro día declarado libre por ley, proclama del Gobernador(a) o el Presidente de los Estados Unidos. Añade que los días

fueron declarados libres con cargo a vacaciones, pero que en caso de los empleados de la Junta los mismos tenían que ser otorgados sin cargo a licencia alguna. Más adelante expone la Unión que el lenguaje acordado perseguía que dicho día sería libre con paga sencilla sin cargo a licencia alguna. La Comisión señala que los acuerdos suscritos en un Convenio por las partes, viene a ser ley entre ellos. Surge del convenio, que las partes acordaron que todos los empleados tienen derecho a disfrutar libre con paga sencilla cualquier otro día o parte del día, tiempo laborable declarado libre por ley, por el Presidente de la Junta o por proclama de la Gobernadora o por el Presidente de los Estados Unidos. El Gobernador(a), mediante el Memorando emitido por ORHELA concedió los días 26 de noviembre de 2004, 7 de enero y 24 de marzo de 2005 libre con cargo a vacaciones todos aquellos empleados que se rigen por la Ley de Personal, excluyendo a todo aquel que le cobija un convenio colectivo. En estos casos que negociaron un convenio colectivo, deben regirse por lo acordado. Surge del mismo que estos días se concederían a los empleados unionados libre, sin cargo a ninguna licencia. Por lo tanto la Comisión determinó que la Agencia violó el Convenio Colectivo, deberá realizar un ajuste en las licencias de estos empleados, para reponer los días incorrectamente descontados.

24- Departamento de la Familia y María T. Ruiz Morales

Caso Núm. AQ-05-001 L-06-024

Fecha: 21 de marzo de 2006

Sobre: Acción Disciplinaria

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

De una investigación solicitada por la Querellante, quien se quejaba de un alegado hostigamiento laboral, surgió que ésta incurrió en conducta inapropiada ante su supervisor. A raíz de estos hechos, la Agencia, le impuso una reprimenda escrita a la Querellante. La Agencia alegó que: 1) la Unión no les proveyó la evidencia solicitada, por lo que no pudieron prepararse y acudir a la vista de Arbitraje; 2) La Querellante no presentó evidencia para dejar sin efecto la reprimenda escrita y 3) Finaliza diciendo que la Querellante admite que la Reprimenda Escrita fechada el 25 de octubre de 2004, le fue entregada el 22 de noviembre de 2004; que la solicitud se sometió el 3 de enero de 2005, transcurriendo un término mayor de treinta (30) días desde el momento en que recibió la Reprimenda Escrita, por lo que la acción administrativa adviene final y firme. Solicita que sea confirmada la medida disciplinaria otorgada. La Unión por su parte indica que el presente caso es por una reprimenda escrita por alegadamente incurrir la Querellante en comportamiento incorrecto, cuando originalmente la Querellante somete una querrela por hostigamiento laboral contra el Director Regional y la Directora del Centro de Servicios Integrados. Añade que por ser una medida disciplinaria quien tiene el peso de la prueba le corresponde al patrono; que éste no compareció a la vista por lo que no pudo probar que la medida disciplinaria se cometió. Señala la Comisión que siendo la controversia plateada, una medida disciplinaria impuesta por una Agencia, 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. *Pueblo de PR vs. Irizarry*, 2002 TSPR 62. Solamente en los casos donde se alegue violación al convenio colectivo, que no sea una medida disciplinaria como son las amonestaciones verbales, reprimendas escritas,

suspensión de empleo y sueldo o destitución, es que le corresponde a la Unión el inicio de los procedimientos y el peso de la prueba. Siendo el presente caso uno de medida disciplinaria es a la Agencia a quien le correspondía demostrar la justa causa para la imposición de la misma. Al no acudir a la Vista de Arbitraje la Agencia incumplió con el deber de probar que la medida disciplinaria impuesta estaba justificada. 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 reprimenda escrita del expediente de la Querellante.

25- Departamento de Educación y Juan Antonio Franco

Caso Núm. AQ-04-411 L-06-025

Fecha: 30 de marzo de 2006

Sobre: Licencia Militar

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante es Maestro de Matemáticas, su puesto pertenece a la Unidad Apropiaada y no está afiliado a la Unión. En agosto de 2004, el Querellante, por derecho propio, sometió una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios. El Departamento y el Querellante llegaron a un acuerdo de transacción sin la intervención del representante exclusivo. El representante exclusivo solicitó intervenir mediante un escrito titulado Moción Informativa. El Querellante hizo varios planteamientos: 1) La intervención de la Unión es académica toda vez que la Agencia suscribió un Escrito de Transacción con el Querellante; 2) La Agencia negoció de buena fe con el empleado y firmó una Estipulación Transaccional. De acuerdo al Código Civil, dicho acuerdo es un contrato entre las partes y el mismo tiene autoridad de cosa juzgada. Por su parte la unión alegó que el Querellante no tiene derecho a lo solicitado en su solicitud de arbitraje porque no cumplió con el proceso de agotamiento de remedios que establece el Convenio Colectivo. La Agencia alegó que el Querellante no radicó el proceso de Quejas y Agravios según pactado en el Convenio Colectivo, debido a que el mismo no está afiliado a la Federación de Maestros. No obstante, en la Ley y en los casos *Pérez Santos v. Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público*, 2002, TSPR 133, 4 de octubre de 2002 y de la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, *Irma Hernández Vázquez v. Departamento de Educación*, Civil Núm. KAC 03-7910 (504), se les reconoció a los no afiliados, el derecho a seguir con las disposiciones del Convenio Colectivo en igualdad de condiciones que con los empleados afiliados al representante exclusivo. Además, se estableció que los empleados no afiliados pueden acudir en cualquier etapa del proceso de Quejas y Agravios por derecho propio o asistido por el abogado de su preferencia. Alegan que la presencia como observador del representante exclusivo se garantizará en todo el proceso para velar por el cumplimiento del Convenio colectivo, mediante el cual se rigen los señalados procesos de Quejas y Agravios. La Comisión señala que la Ley le confiere al representante exclusivo, el derecho a ser notificado y a estar presente en la discusión de las querellas que presente un empleado que pertenezca a la unidad apropiada, no afiliado a ésta, además, establece que ningún ajuste o remedio que conceda la agencia estará en conflicto con los términos de un convenio colectivo vigente. Por tanto, la Ley le garantiza a la Federación, como representante exclusivo, estar presente y e intervenir en la discusión de la querella presentada por un empleado no afiliado ante la

agencia, por lo que la intervención de la Unión no resulta académica. Por consiguiente, concluye que la Federación como representante exclusivo, tiene derecho a revisar el borrador de estipulación que se preparó en el presente caso que tenía como finalidad dar por concluida la controversia. Establece la Comisión que el Querellante no siguió los procedimientos establecidos en el Convenio para la solución de Quejas y Agravios, pues radicó directamente al Paso 3, en vez de en el Paso 1, como debió haberlo hecho. Esto impide a la Comisión tomar jurisdicción sobre el caso, pues tanto el Convenio, como la jurisprudencia han establecido que es necesario cumplir con las disposiciones del Convenio para que la querella pueda ser atendida. Por lo tanto, se desestima la querella.

26- Departamento de Salud e Irma E. Estrada Figueroa

Caso Núm. AQ-05-496 L-06-026

Fecha: 30 de marzo de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: Carlos Román Espada

La Querellante ocupó un puesto de Oficinista II, en uno de los hospitales del Departamento de Salud. En junio de 2004 la Agencia notificó a la Querellante su intención de destituir la del cargo que ocupaba. La Querellante oportunamente solicitó una vista administrativa informal, la cual se llevó a cabo en septiembre de 2004. Posteriormente, la oficial examinadora rindió un informe en el cual recomendaba la destitución de ésta y lo cual fue notificado a la Querellante. En junio de 2005 la Querellante solicitó ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público una vista de Arbitraje. Ni la Querellante, ni la Unión, presentaron querella alguna conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios pactado por las partes en los pasos uno y dos. La Unión no fue notificada de la Destitución de la Querellante. La Agencia al comenzar la vista del caso de epígrafe manifestó su posición de que este caso no era procesalmente arbitrable. En apoyo a este planteamiento alega que la Querellante no cumplió con el procedimiento acordado en el procedimiento de Quejas y Agravios. En resumen la Agencia argumenta que la Querellante no presentó querella alguna ante la Agencia o ante el Comité de Quejas y Agravios pactados en el Convenio Colectivo. La defensa de la Unión ante el incumplimiento con los términos del Convenio es que la destitución de la Querellante no se le notificó a la Unión y que el Art. 55 §2 del Convenio exige que los Hospitales notifiquen a la Unión de cualquier “circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal que en forma alguna afecte o se relacione con los empleados unionados.” La Comisión señala que de la alegación de la parte Querellante se desprende que la misma no cumplió con lo previamente acordado en el Convenio Colectivo suscrito entre la Unión y la Agencia en lo relacionado a la tramitación de quejas y agravios. Del Convenio Colectivo, además, se desprende que las cartas de acciones disciplinarias no son parte de las comunicaciones estipuladas por las partes, para que fueran enviadas a la Unión. 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. Por lo que la Comisión determinó que la querrela no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querrela.

27- Administración Derecho al Trabajo y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-405 L-06-027

Fecha: 11 de abril de 2006

Sobre: Reclasificación

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

Al momento de surgir la controversia, la Querellante, ocupaba el Puesto de Oficial de Adiestramiento y Servicio de Empleo y Desempleo II (en adelante Oficial en Adiestramiento). La Querellante llenó la solicitud para la convocatoria del puesto de Especialista de Adiestramiento y Servicio de Empleo y Desempleo I (en adelante Especialista en Adiestramiento), durante el mes de junio de 2004. Posteriormente la Agencia entrevistó a la Querellante para el puesto de Especialista en Adiestramiento, en la Oficina Local de Carolina. La Querellante notificó que interesaba dicho puesto en la Oficina Local de Humacao, no en Carolina. La Querellante no fue nombrada al puesto de Especialista de Servicios y Adiestramiento de Empleo y Desempleo I en Humacao, ya que dicho puesto fue ocupado por otra empleada, cuando ésta fue reclasificada al puesto de Especialista. Ésta empleada ocupaba el puesto de Oficial en Humacao al momento de ser reclasificada como Especialista, quedándose en la Oficina Local de Humacao. La Unión alega que la Agencia adjudicó la convocatoria: Especialista de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo I en violación a lo establecido por el Convenio Colectivo (Reclutamiento y Selección), las leyes y los reglamentos aplicables, al otorgarle dicho Puesto a otra persona. La Agencia alega que el nombramiento del Puesto de Especialista de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo I, no advino producto de la Convocatoria publicada para el Puesto, sino como parte de un proceso de Reclasificación del Puesto de Oficial de Adiestramiento y Servicios de Empleo y Desempleo III, el cual era ocupado por la otra empleada. Dicha reclasificación se realizó de conformidad con el Reglamento de Personal de la Agencia. La Comisión señala que el proceso de reclasificación que realizó la Agencia con el puesto de Oficial de Adiestramiento III a Especialista en Adiestramiento I, se hizo conforme a la reglamentación vigente y al Convenio Colectivo. La Querellante al llenar la convocatoria para el puesto de Especialista, lo hizo para otras plazas disponibles, no para la Oficina de Humacao, ya que dicho proceso de reclasificación de los puestos había comenzado antes. La Querellante tampoco podía ser reclasificada, debido a que ocupaba el puesto de Oficial en Adiestramiento II, siendo solo reclasificados empleados que ocupaban dicho puesto en el nivel III. Por lo que la Comisión determinó que la Agencia no incurrió en violación del Convenio Colectivo, la Ley de Personal vigente al momento de los hechos, el Reglamento de Personal de la Agencia y el derecho aplicable, al reclasificar a la otra empleada al puesto de Especialista de Adiestramientos y Servicios de Empleo y Desempleo I. Se desestima la Querrela.

28- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-316 L-06-028

Fecha: 3 de abril de 2006

Sobre: Reclutamiento y Selección

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El querellante ocupa un puesto de vigilante en el DRNA desde el 1977 al presente. En abril de 2004, se emitió la convocatoria para el puesto de Sargento de Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. Esta convocatoria no especificaba la zona para la cual se reclutaría el puesto. El Querellante formó parte del registro de elegibles, con una puntuación de 89.59. Sin embargo no fue seleccionado. El empleado que fue seleccionado para el puesto de Sargento, no figuraba en las diferentes certificaciones de Elegibles. Tampoco fue recomendado por el Comité de Nombramientos. La Unión alega que la Agencia nombró a un empleado que ocupaba el puesto de Vigilante, al puesto de Sargento para la Zona Marítima de Arecibo, sin éste haber competido para el puesto a través de una convocatoria y sin ser parte de los registros de elegibles, incumpliendo así con el Convenio Colectivo y con el Reglamento de Personal de la Agencia. Al otorgar este nombramiento, la Agencia violentó los derechos de los querellantes que solicitaron la convocatoria que permanecía abierta al momento de reclutar al otro vigilante. Es la alegación de la Unión que el puesto no le corresponde a dicho empleado, sino a otro de los empleados que figuraban en la certificación de elegibles. La Agencia por su parte, alegó que la convocatoria tenía como propósito reclutar para el puesto de Sargento del Cuerpo de Vigilantes para el Destacamento de Vieques y no así para la zona Marítima de Arecibo. El proceso de reclutamiento se efectuó mediante las disposiciones de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal de Servicio Público de Puerto Rico, y que se escogió de los candidatos elegibles el más idóneo para los puestos, según el Comité de nombramiento. De igual forma la Agencia alegó que el puesto de Sargento, otorgado al vigilante, fue por virtud de una reclasificación y no por convocatoria. La Comisión señala que la Agencia no presentó durante la vista de arbitraje, prueba alguna que sostuviera que la convocatoria era específica para unas zonas. Tampoco presentó documentos ni testimonios de que el ascenso del vigilante fuera en virtud de una reclasificación. La Agencia en la vista no presentó evidencia o fundamentos sobre la reclasificación. En su lugar en el Alegato incluyó una evidencia para justificar la reclasificación del Vigilante. Dicha evidencia no fue presentada durante la vista de arbitraje, por lo que no puede ser aceptada, ya que no se le estaría brindando oportunidad a la otra parte a refutarla. La Comisión determinó que la Agencia debió identificar las Zonas donde se reclutaría el personal de Sargento por medio de la convocatoria, así como demostrar las bases consideradas por la Agencia para reclasificar al Vigilante. Por lo tanto, dicho nombramiento no fue conforme a derecho, al Convenio Colectivo y violenta el Principio de Mérito. La Agencia tendrá que declarar nulo el nombramiento realizado, y declarar vacante el puesto, y ordenar reabrir la convocatoria para evaluar nuevamente a través de entrevista objetivas a las personas que conformaron el Registro de Elegibles de la convocatoria para el puesto de Sargento.

29- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-632 L-06-029

Fecha: 4 de abril de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante era maestro de matemáticas de 9^{no} grado del Departamento de Educación. En septiembre de 2004, se celebró una Vista Administrativa, ante la notificación de intención de destitución por parte de la Agencia. El Querellante fue acusado de utilizar palabras soeces, doble sentido y agredir físicamente a los estudiantes a los que impartía clases. El Tribunal concedió a varios estudiantes órdenes de protección contra el maestro. La Agencia sostiene que el Querellante constituye un peligro real en la seguridad y moral de los empleados, estudiantes y miembros de la comunidad escolar. Ello amparado en que éste, alegadamente, se expresa a estudiantes, maestros y padres de estudiantes de la escuela, de manera soez, inapropiada, con doble sentido y en algunas ocasiones de carácter inmoral con fuerte contenido sexual. Que éste ha incurrido en agresión física, como el caso en que alegadamente el Querellante tomó por el cuello al estudiante C.M.R. y apretándolo, mientras le decía una palabra soez, y que se callara. Que ha raíz de la conducta tan intimidante de parte del Querellante, en especial hacia los estudiantes, fueron expedidas órdenes de protección a favor de los siguientes menores: I.B.D., N.R.N., E.A.M.C., M.A.G.L., L.A.M., B.A.S.D., S.I.D.L., F.M. P.O., C.S., D.M.C., K.M.J.C., G.M.C.A. y M.A.M.D. Dichas órdenes, se alega, fueron expedidas por el Querellante, alegadamente, increpar frases y palabras de contenido insultante, soez y sexual. Por su parte la Unión alega que en ningún momento la Agencia probó los hechos imputados al Querellante. Que la prueba desfilada por la Agencia es prueba de referencia, lo cual en derecho es inadmisibles. Que de los testimonios desfilados por la Agencia, sólo se desprende que el Querellante emitió ciertas expresiones que en nada merecen ser calificadas como actos que justifiquen la medida impuesta por el Departamento. Que el Querellante no tuvo la oportunidad, en cuanto al debido proceso se refiere, de carearse con aquellas personas cuyas declaraciones juradas la Agencia sometió como parte de su evidencia, ya que ninguno compareció, a excepción de la estudiante Y.D. y su madre, quienes prestaron testimonio. El resto de la evidencia, entiéndase, las declaraciones juradas, las órdenes de protección emitidas por el Tribunal a favor de algunos estudiantes y la carta de Destitución, resultan ser prueba de referencia. Por lo tanto, terminan solicitando en su alegato, igualmente como lo hicieron en la vista y ante la falta de evidencia demostrativa que el Querellante mereció ser destituido, se restituya a éste último a su puesto de maestro; se le repongan los certificados que poseía al momento de la destitución y se le paguen todos los haberes dejados de percibir más daños y perjuicios. La Comisión determinó que por la prueba sometida por la Agencia, no cabe duda que el Querellante incurrió en conducta incorrecta y lesiva al buen nombre del Departamento de Educación. Ciertamente ello va en contra de lo que es la política pública del gobierno en el Departamento de Educación, la ética y la moral. El tribunal ha establecido que las reglas de evidencia no son de aplicación estricta en los procesos de arbitraje, por lo que la evidencia presentada, unida a los testimonios vertidos, fue utilizado por la Comisión para emitir su determinación. La destitución y cancelación de certificados que se impuso al

Querellante, estuvo justificada. Por consiguiente, se confirma la medida disciplinaria. Se desestima la Querrela.

30- Cuerpo de Bomberos y Sindicato de Bomberos Unidos

Caso Núm. AQ-05-041 L-06-030

Fecha: 6 de abril de 2006

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Árbitro: Ana I. Pérez Camacho

El Querellante ocupa el puesto de Inspector en la Agencia y es miembro de la unidad apropiada. En junio de 2004 el Jefe de la Agencia le comunicó al Querellante la intención de suspenderlo de empleo y sueldo por un periodo de treinta (30) días. Adujo la Agencia, como fundamento para tal acción que en los días 13 de febrero, 10 de marzo, 27 de agosto y 31 de diciembre, todos en el año 2003, el Querellante se ausentó de su trabajo sin estar debidamente autorizado por su supervisor inmediato. Además, en el año 2003 se ausentó en múltiples ocasiones y que no siguió la cadena de mando para informar sus ausencias y que dicha conducta afectó el plan de trabajo y la productividad del Distrito de Caguas. La Agencia alegó que le impuso una suspensión de empleo y sueldo por un periodo de treinta días al Querellante por éste haber incurrido en un patrón crónico de ausencias y varias ausencias sin justificar. La Unión alegó que las ausencias del Querellante fueron justificadas debido a que éste está enfermo y que padece de una condición cardíaca que le impide en ocasiones presentarse a trabajar y que siempre que se ha ausentado ha presentado un certificado médico. La Comisión señala que en este caso no hay controversia respecto a que el Querellante incurriera en las ausencias mencionadas y aceptó que en los días que se le anotó ausencias sin autorizar en efecto no llamó a su trabajo para justificarse. Pero alegó, primero, que en ocasiones cuando llama a excusar sus ausencias habla con la secretaria y le informa para que ésta lo informe a su supervisor. No presentó ni alegó justificación que nos convenciera que tuvo causa justificada para no haber solicitado autorización para ausentarse. La Comisión determinó que a pesar de la condición médica que pudiera estar padeciendo el Querellante, no se puede pasar por alto el hecho de que éste infringió una norma básica de conducta, que le debía a su supervisor en bien del servicio público. Su falta es reprobable, su condición física no era tal que le impidiera excusarse evitando así la perturbación del servicio público y haber violentado las normas de conducta de la Agencia. El hecho de que un empleado tenga motivos justificados (enfermedad) para estar ausente del trabajo, no releva de la responsabilidad de notificar a sus supervisores y de afectar en la menor medida posible su trabajo. La suspensión de empleo y sueldo por un periodo de treinta (30) días impuesta al Querellante estuvo justificada y conforme al derecho y reglamentación aplicable. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-04-667 L-06-031

Fecha: 11 de abril de 2006

Sobre: Aumento Salarial

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El primero de marzo de 2004 y de acuerdo a lo estipulado en el Convenio Colectivo, la Agencia otorgó a los empleados miembros de la Unidad Apropriada un aumento salarial de 150.00 dólares. Posteriormente la Unión reclamó aumento salarial adicional al dispuesto en el C.C., en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 168 del 12 de julio de 2004. La postura de la Agencia fue que el aumento legislativo no procede, de conformidad a su contenido, en adición al aumento dispuesto en convenio colectivo. La postura de la Unión es que corresponde dicho aumento en virtud de la sección 2 del Artículo XLVIII del Convenio Colectivo. La Agencia alega que el conceder el aumento dispuesto por la Ley Núm.168, sería una interpretación errónea, ilógica e irrazonable del mencionado estatuto y una violación a lo estipulado en el Convenio Colectivo. Plantea la Unión que a los empleados de la Unidad apropiada les corresponde recibir el aumento concedido mediante la Ley Núm.168, efectivo el 1 de julio de 2004. Conforme al Convenio Colectivo entre las partes, se negociaron los siguientes aumentos de salario: \$125.00, efectivo al 1 de mayo de 2002; \$150.00, efectivo el 1 de mayo del 2003 y \$150.00 efectivo el 1 de mayo de 2004. La Unión alega que conforme reza la Ley Núm.168, los empleados de la Unidad Apropriada de los Sistemas de Retiro Para Maestros, miembros de la unidad apropiada, son merecedores del aumento de \$150.00 establecidos por la mencionada ley. Ello específicamente porque el aumento del 1 de mayo de 2004 por \$150.00 compete al año fiscal 2003-2004; sin embargo el aumento por ley ejecutiva, fue efectivo al 1 de julio de 2004, lo que implica que concierne al año fiscal 2004-2005. La Comisión señala que nuestro Tribunal ha establecido que “Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.”¹ Cuando analizamos el Convenio, como un todo, en ningún momento se desprende que dicho artículo disponga que los miembros de la Unidad Apropriada les correspondiesen aumentos de salarios adicionales a los negociados. Tampoco se desprende del artículo que el otorgamiento de los aumentos negociados se llevaría a cabo por año fiscal. El lenguaje negociado fue lo suficientemente claro para entender que en cada 1ero de mayo de los años 2002, 2003 y 2004, los miembros de la unidad apropiada, amparados por el convenio, recibieran los aumentos negociados para cada año, por las cantidades negociadas respectivamente. El propósito del aumento en virtud de la Ley #168 fue el hacer justicia social a los empleados de gobierno, unionados y no unionados, bajo las condiciones establecidas en el estatuto, en reconocimiento a sus ejecutorias y no un doble aumento de salario, como alega la Unión. Conforme el Convenio Colectivo, la Ley #168 del 12 de julio del 2004 y el derecho aplicable; a los empleados miembros de la Unidad Apropriada de los Sistemas de Retiro Para Maestros, no les asiste el derecho de recibir el aumento de \$150.00 concedido por disposición de la Ley #168 del 12 de julio de 2004. Se desestima la Querrela.

32- Departamento de Educación y Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-04-397 L-06-032
Fecha: 12 de abril de 2006
Sobre: Uso del tablón de edictos por otras organizaciones
Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

¹ Rojas v. Méndez & Cía 115 D.P.R. 50 (1984)

En la Escuela Pedro Millán Rivera, un representante de la Asociación de Maestro colocó un tablón de avisos de uso exclusivo de dicha organización en la Oficina Administrativa de la Escuela. También están colocados dos tablonos de avisos adicionales: El tablón de avisos de la Federación de Maestros y el Tablón de avisos de uso general de la Escuela. Los tres tablonos de avisos descritos son los únicos existentes en la escuela. La delegada de taller de la escuela solicitó a la Directora Escolar la remoción del tablón de avisos de la Asociación de Maestros por violar el Convenio Colectivo. La Directora Escolar al presente no ha removido el tablón de avisos de la Asociación de Maestros. La Unión alega que en el colocar el tablón de avisos, la propaganda y otros materiales impresos de otras organizaciones sindicales atentan contra la representación exclusiva que la Unión ostenta. También la Unión señala que el Tribunal Supremo de Puerto Rico, reconoció en el caso *Asociación de Maestros v Departamento de Educación*, 2002 TSPR 58, la facultad del Estado de regular la expresión en cuanto lugar de expresión, manera de expresión y en cuanto al tiempo de la expresión. La Agencia por su parte alegó que no violó el Convenio Colectivo porque la controversia no se puede vincular solo al Convenio, ya que envuelve la libertad de expresión, que está protegida por la Constitución de Puerto Rico y que el Departamento como parte de la rama Ejecutiva del gobierno, “tiene que velar que sus actuaciones no sean violatorias a estos derechos”. Incluyó en sus alegaciones, que el Tribunal Supremo manifestó en el caso *Asociación de Maestros v Secretario de Educación*, supra, que “el principio de representación exclusiva sólo le garantiza a la organización sindical incumbente que ninguna otra organización distinta a ésta podrá negociar con el patrono términos y condiciones de empleo de los trabajadores que componga la unidad apropiada” La Comisión señala que tanto la jurisprudencia Federal como Estatal han decidido que “hay lugares impropios para ejercitar algunos modos de expresión. Según las decisiones del Tribunal Supremo la Escuela es un foro público por designación, y el Estado puede emitir legislación o reglamentación para controlar la expresión en dicha escuela pública del país. La doctrina del derecho a la libertad de Expresión reconoce que el Estado puede regular el lugar, tiempo y manera en que se ejerce dicho derecho. 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. Según el Departamento es inconstitucional la controversia planteada por la Unión, pero la Unión invoca sus derechos como Representante Exclusivo, a la luz de lo negociado en el Convenio Colectivo. La Comisión determinó que la Agencia reconoció en el mismo el carácter exclusivo que le asiste a la Unión para orientar, discutir, intercambiar, información, atender reclamaciones, entre otros. El Departamento violó el Convenio Colectivo, al permitir que la Asociación de Maestros colocara un tablón de avisos. Se ordenó la remoción inmediata del tablón de avisos de otra organización no certificada.

33- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-754 L-06-033

Fecha: 18 de abril de 2006

Sobre: Destitución

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante era Maestro de Artes Industriales de Educación Especial en una Escuela de la Comunidad. En diciembre de 2004, fue destituido de su puesto por alegada conducta inmoral, incorrecta y lesiva al buen nombre del Departamento de Educación. La conducta imputada incluyó: hostigar sexualmente a una maestra y una estudiante; utilizar lenguaje obsceno y no tener control del grupo de estudiantes, entre otras. La Comisión señala que 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 como el despido, es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que la medida fue justificada. Por tanto, le corresponde al Departamento demostrar que 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. Señala la Comisión que relacionado a la conducta de persecución y hostigamiento, la agencia no presentó ni a las testigos, ni declaraciones juradas al respecto. Solo fue presentada una carta de la profesora, en donde no se autenticó la firma de la misma por lo que la Comisión no dio peso probatorio a la misma. Tampoco presentó evidencia relativa al lenguaje obsceno utilizado en el salón de clases. La Agencia solo presentó evidencia relacionada con la alegación de que el Querellante dejaba a los estudiantes fuera del salón de clases en horario lectivo y no tenía control de grupo. El director escolar indicó que en varias ocasiones le llamó la atención al Querellante por dejar a estudiantes fuera del salón. Lo cual fue corroborado con varias reuniones y memorandos suscritos por el director escolar. El Querellante por su parte testificó que como maestro de artes industriales, trabajaba con distintas herramientas como sierras, martillos, etc. Que si en algún momento se salía del salón un estudiante él no podía ir tras él y dejar a los demás estudiantes solos en el salón por que podían llegar a lastimarse. En ningún momento negó lo sostenido por el Director Escolar y la Trabajadora Social. Por todo lo anterior la Comisión determinó que el Departamento no presentó prueba suficiente para sostener la destitución. La destitución del Querellante no estuvo justificada. Se modifica la misma por una amonestación escrita.

34- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-494 L-06-034

Fecha: 18 de abril de 2006

Sobre: Implantación de Plan de Clasificación

Árbitro: Noel A. Hernández López

En agosto de 2004 la Agencia y la Unión firmaron una estipulación en donde la primera se comprometió a implantar el nuevo Plan de Clasificación y Retribución para los empleados miembros de la Unidad Apropiable. Pasados varios meses de la fecha estipulada y ante la negativa de la Agencia a poner en vigor dicho Plan de Clasificación la Unión radicó una querrela en representación de sus miembros. Según alegó la Agencia, no se ha negado a cumplir con la Estipulación. Para ello se le solicitó en dos ocasiones a

la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) los fondos para implantar el plan de clasificación, pero ha sido ésta quien se ha negado a proveerlos. Actualmente la Agencia se encuentra imposibilitada de cumplir con la Estipulación porque la OGP le ha negado los recursos que necesita para cumplir. Alegó además, la Agencia que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que un ente gubernamental puede validar automáticamente toda terminación de contrato si existe una crisis fiscal y la autoridad nominadora decreta la misma conforme la ley. *Orta v. Pedro Padilla*, 131 D.P.R. 227, 246 (1992). Por su parte, la Unión alegó en su posición que presentó evidencia la cual demostró la existencia de los acuerdos de la Estipulación y el incumplimiento del mismo. Aduce además que por medio del testimonio, la Agencia estableció la existencia de once punto ocho (11.8) millones de dólares que estaban destinados a cubrir parte de los pagos de dichos planes de clasificación y de la existencia de otros cuatro (4) millones de dólares relacionados con Salud Correccional que se habían separado para los mismos fines. Fundamentó su posición la Unión expresando que un Convenio Colectivo es un contrato como cualquiera otro que se rige por las disposiciones del Código Civil, salvo que alguna ley o fuente de derecho específica disponga de otra manera. La Unión sostuvo que la Agencia no puede beneficiarse de su incumplimiento con las obligaciones contractuales que contrae, más aún si estas son parte del proceso de negociación colectiva, revestido del más alto interés público, establecido estatutariamente. La Comisión señala 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 Comisión determinó que la Agencia no ha cumplido con lo establecido en el Convenio Colectivo y con la Estipulación del 16 de agosto de 2004. La Agencia deberá implantar el Estudio de Clasificación y Retribución, notificar a los empleados(as), a quienes les aplicará las nuevas clases y escalas retributivas retroactivo al 1 de enero de 2005. Deberá además, emitir el pago correspondiente a cada empleado de la retribución que le corresponda retroactivo 1 de enero de 2005. Copia de cada carta notificada a los empleados será entregada a la Unión. Emitir el pago no más tarde de 90 días de haber implantado el Estudio de Clasificación y Retribución, correspondiente a cada empleado, que pertenece a las Unidades Apropriadas. Copia de cada carta notificada a los empleados será entregada a la Unión simultáneamente. Deberá, además, pagar a la Unión los gastos incurridos por concepto del pago de la tramitación del presente caso.

35- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso: AQ-05-067, AQ-05-068, AQ-05-070, AQ-05-081, L-06-035

Fecha: 18 de abril de 2006

Sobre: Relaciones de Personal y Tablón de Edictos

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante es maestra de escuela del Departamento de Educación, radicó varias querellas, que fueron consolidadas en un solo caso. La Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio Colectivo, en varios artículos. Con relación al caso AQ-05-067, la Unión alegó que se violó el Artículo 11 del Convenio Colectivo, cuando la Directora Escolar le faltó el respeto a la Querellante frente a otros maestros y estudiantes en horas de la mañana cuando le ordenó “gritando, de forma hostil” atender un estudiante, cuando anteriormente le había autorizado a la Querellante trabajar con unos

formularios. Con relación al caso AQ-05-068, la Unión alegó que se violó el Artículo 7.05, al permitir que se colocara un tablón de edictos y con avisos y propaganda de la Asociación de Maestros, y no retirarlos cuando así se lo solicitó la Delegada de Taller. Con relación al caso AQ-05-070, la Unión alegó que se violó el Artículo 13.15, al contener las hojas de asistencia de los maestros los números de Seguro Social preimpresos, y la Directora Escolar rehusarse a reunirse con la Querellante, actuando como Delegada de Taller y con la Vicepresidenta de la Unión, para discutir la queja de los maestros relacionada con la hoja de asistencia. Con relación al caso AQ-05-081, la Unión alegó que la Agencia violó el Artículo 13.08, cuando la Directora Escolar convirtió el área que estaba designada como sala de facultad en una oficina y dejó a los maestros sin área designada como sala de facultad cuando el convenio colectivo dispone para ello. La Agencia por su parte, alegó con relación al Caso AQ-05-067, que la Directora Escolar le ordenó a la Querellante impartir clases a un estudiante de segundo grado que era de educación especial, cuando su maestra de salón hogar estaba ausente y que la Querellante perdió la calma cuando se le ordenó lo anterior, pero que este incidente había sido discutido en una reunión en donde ambas se habían pedido disculpas. Con relación al Caso AQ-05-068, el Tablón de Edictos objeto de controversia no fue colocado en la escuela por la Directora, sino que lleva años colocado allí y que ella no es quien coloca la información que contiene el tablón. En la Escuela hay 4 tabloneros de edictos. Con relación al Caso AQ-05-070, las hojas de asistencia se preparan conforme a directrices impartidas por la Agencia. Con relación al Caso AQ-05-081, la Escuela nunca ha contado con una sala de facultad en propiedad. Lo que se estaba utilizando era una oficina, la cual se tuvo que volver a habilitar como oficina para que las secretarías pudieran realizar su labor. Que se han hecho las gestiones para que los maestros tengan su sala de facultad, pero, el presupuesto y la obra no ha comenzado. La Comisión determinó que con relación al Caso AQ-05-067, la Agencia no violó el Convenio Colectivo, ya que no se demostró por la prueba presentada por las partes que dicho incidente no pasara de ser una desavenencia entre compañeras. Se desestima la querrela. Con relación al Caso AQ-05-068, la Agencia violó el Artículo 7.5 del Convenio Colectivo al permitir la permanencia de un tablón de edictos de avisos y propaganda de la Asociación de Maestros. Se ordenó la remoción inmediata del tablón de edictos. Con relación al Caso AQ-05-070, la Agencia no violó el Convenio Colectivo, pues la Directora siguió los estándares establecidos en el Reglamento Escolar para la asistencia. Se le exhortó a la Agencia a tomar aquellas medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los números de Seguro Social de las hojas de asistencia, tomando aquellas medidas que entiendan sean necesarias para lograr este propósito. Se desestima la querrela. Con relación al Caso AQ-05-081, la Agencia no violó el Convenio Colectivo, ya que se presentó evidencia que apoya las alegaciones de la Agencia. Se le exhorta a la Agencia que mantenga los esfuerzos dirigidos a la consecución de una sala de facultad para el personal docente. Se desestima la querrela.

36- Depto. de Agricultura y Unión de Empleados del Departamento de Agricultura

Caso Núm. AQ-04-614 L-06-036

Fecha: 18 de abril de 2006

Sobre: Aumento de sueldo por años de servicio

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

El Querellante se desempeña como Inspector de Mercados en el Departamento de Agricultura. En julio de 2003, el Querellante recibió un aumento de sueldo de \$150.00 mensuales, en virtud de lo negociado en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. En julio de 2004, el Querellante recibió un aumento de sueldo de \$150.00 mensuales, por la misma razón. El Querellante presentó una reclamación de aumento de sueldo por años de servicio (quinquenio) ante la Directora de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. Dicha petición fue denegada por la Agencia. La posición de la Agencia es que los aumentos que recibió el Querellante en virtud del Convenio Colectivo interrumpen el periodo de cinco (5) años requeridos por ley, en donde el empleado supone no haber recibido otros aumentos que no fueran los otorgados por disposición de ley para ser acreedor del pago de aumento por años de servicio o “quinquenio”. Alega la Unión que el propósito de dicha legislación es el de asegurar a los empleados públicos que no se quedarían muy por detrás de otros empleados que eran favorecidos por aumentos salariales específicos, como pasos por merito. Los aumentos salariales en virtud de ley eran de aplicación igualitaria a todos los empleados, por lo que no creaban diferencias entre éstos, contrario a los aumentos individuales, que sí las creaban. Para disminuir dicho efecto negativo, sostiene la Unión, se les otorgaba el alivio de ese aumento cada cinco años a los empleados que no fueron favorecidos con los aumentos particulares. Señala la Comisión que el aumento de sueldo por años de servicio, según la Ley 89 de Retribución Uniforme, se otorga a todo empleado de carrera que ocupe un puesto regular en Agencia Central, que no haya recibido un aumento de sueldo, **a excepción de aquellos concedidos por ley**, durante un periodo ininterrumpido de cinco años de servicio. Estos empleados recibirán un aumento de sueldo equivalente a un tipo o paso de la escala correspondiente. La Comisión coincidió con la teoría de la Unión en cuanto al sentido o efecto justiciero que el llamado “quinquenio” ofrece a aquellos empleados no favorecidos con aumentos individuales, determinando que los aumentos del Convenio deben considerarse como concedidos por ley, ya que se negocian al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998. La Comisión determinó que deberá concederse al Querellante el aumento solicitado.

37- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-538 L-06-037

Fecha: 21 de abril de 2006

Sobre: Licencia por Maternidad

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante dio a luz en julio de 2003. La Agencia solo le concedió ocho (8) semanas de descanso con cargo a su licencia por maternidad, aduciendo que al Departamento de Educación no le aplica la ley que extiende el período de descanso, durante la licencia de maternidad, a doce (12) semanas. La Unión alegó que le corresponde a la Querellante las doce (12) semanas de licencia por maternidad. Mientras el Departamento expresó que sólo le corresponde ocho (8) semanas de licencia por maternidad. La Federación solicitó a la Comisión que tomara conocimiento oficial del laudo L-04-016, emitido por el Árbitro, Hon. Carlos Román Espada², donde se hizo extensivo a las querellantes el

² *Departamento de Educación y Federación de Maestros de Puerto Rico*, L-04-016, AQ-03-309-310-311, res. el 27 de febrero de 2004 (Hon. Carlos Román Espada).

disfrute de licencia de maternidad de doce (12) semanas. En dicho laudo se analizó de forma amplia la legislación y estado de derecho aplicable y desarrollo histórico en nuestra jurisdicción, con relación a la concesión de la Licencia de Maternidad. Entre otras cosas, se indicó que históricamente la política pública que ha regido la legislación laboral del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es conceder en todos sus beneficios la licencia de maternidad, por ser interés apremiante del estado. También que, a pesar de que el Departamento es un Administrador Individual, el Árbitro entendió que la interpretación propuesta por la Agencia esta reñida con la razón. El no reconocer el derecho a descanso de las querellantes, es ir en contra de la misma reglamentación del Departamento. Conforme a ello, se concluyó que a las querellantes de dichos casos, le aplicaría la extensión del disfrute de la licencia de maternidad a doce (12) semanas, y se determinó que la vigencia de dicho beneficio comenzó el 10 de agosto de 2002, fecha en que se aprobó la ley anterior que amplía dicha licencia. Es norma reiterada del Tribunal Supremo, que las leyes laborales deben interpretarse liberalmente y que toda duda debe resolverse a favor del trabajador. *Imgard L. Piñero González v. AAA*, 1998 JTS 140; *Méndez v. FSE*, 140 DPR 375 (1996); *Muñoz Hernández v. Policía de Puerto Rico*, 134 DPR 486 (1993). Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que la doctrina del precedente no es de ordinario aplicable al campo del arbitraje obrero patronal. Sin embargo, un laudo emitido con anterioridad por un árbitro, en una disputa laboral entre el mismo patrono, la misma unión, respecto al mismo asunto, interpretando la misma disposición del convenio colectivo, es considerado como de gran fuerza persuasiva para lograr dos propósitos: mantener la continuidad de la interpretación del convenio colectivo y mantener la estabilidad de la relación obrero patronal. Por consiguiente, la Comisión concluyó que lo resuelto por el laudo anterior es persuasivo y lo más justo en derecho, por lo que se adopta el precedente antes indicado y se hace extensiva a la Querellante el disfrute de licencia de maternidad a doce (12) semanas.

38- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-525 L-06-038

Fecha: 21 de abril de 2006

Sobre: Selección de Cursos por Antigüedad

Árbitro: Noel A. Hernández López

Alegó la Unión que el Director Escolar no les permitió a los maestros(as) escoger los cursos siguiendo el principio de antigüedad, reconocido en el Convenio Colectivo. Para la Federación, los maestros(as) deberían escoger los cursos que por antigüedad les toque. Lo anterior, según alegaron, debe hacerse con los maestros(as) para ocupar, no las plazas, sino los cursos que se están ofreciendo. No se puede limitar los cursos a los puestos vacantes como pretendió el Director Escolar. La Federación solicitó que se tomara conocimiento oficial del laudo L-05-101; AQ-04-464 emitido anteriormente por el Árbitro. Por su parte, el Departamento alegó que solo se pueden asignar cursos de puestos vacantes ya que no puede haber desplazamiento. Lo anterior, es la práctica de desplazar de su puesto a un empleado o a favor de otro, porque se está interfiriendo con los derechos adquiridos y propietarios reconocidos en el Convenio Colectivo. En el Convenio se establece que no se puede tomar decisiones que contravengan con dichos derechos, ya que es norma en Puerto Rico de que todo empleado público tiene un interés

propietario en su posición de empleado. Para el Departamento, el laudo de arbitraje L-04-001; AQ-03-302, la Hon. Beatrice Ríos determinó que la asignación de cursos estará limitada a puestos vacantes, según se estipula en la carta circular, por lo que no puede haber desplazamiento ya que los maestros adquieren un derecho propietario que no pueden ser afectados. El desplazamiento afecta dicho derecho. La Comisión señala que cuando los empleados están representados por un Representante Exclusivo, el patrono no puede hacer cambios unilaterales en sus términos y condiciones de trabajo. Sólo puede hacer dichos cambios mediando acuerdo con el Representante Exclusivo. La Carta Circular 12-2002-2003, del Departamento, establece: “La asignación de cursos se regirá según dispone el Convenio Colectivo”. Establece, además, que se reconoce el principio de antigüedad en puestos vacantes. Como puede apreciarse, la propia Carta Circular 12-2002-2003 reconoce que la asignación de cursos tiene que regirse por lo dispuesto en el Convenio. No obstante, la Carta Circular limita la antigüedad en puestos vacantes. Esta disposición contraviene lo establecido en el Convenio Colectivo. La posición tomada por el Departamento viola lo negociado en el Convenio Colectivo. El Director Escolar, como representante del Departamento, debió cumplir con la Sección 24.07 del Convenio y asignar los cursos disponibles por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. El Departamento de Educación, violó el Artículo XXIV, Sección 24.07 al no permitir que los maestros(as) ejercieran la selección de los cursos disponibles por el principio de antigüedad en la Organización Escolar del año 2004-2005. La Comisión determinó que en lo sucesivo, se permitirá que los maestros puedan seleccionar los cursos que impartirán, conforme al principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel, en estricto cumplimiento con el Convenio Colectivo.

39- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-309 L-06-039

Fecha: 27 de abril de 2006

Sobre: Asignación de Tareas

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

Conforme a las instrucciones ofrecidas por la Agencia, la directora escolar, impartió instrucciones a los maestros de educación especial bajo su supervisión, para que llenaran la Planilla de Información de Educación Especial. La “Planilla de Información” constaba de 2 páginas en el año escolar 2002-2003. Posteriormente, se modificó y consta de 12 páginas. A raíz de este suceso, se radicó la querrela por entender la Querellante que ésta función no le corresponde. La Unión alega que la tarea de completar la Planilla de Información de Estudiantes de Educación Especial es una de carácter administrativo. Por consiguiente, las instrucciones impartidas a la Querellante de completar dicha planilla constituyen una violación al Convenio Colectivo y a la Estipulación sobre Tareas Administrativas firmada por las partes el 6 de agosto de 2001, ya que la información contenida en la planilla constituye una “duplicidad de informes” que está incluida como tarea no docente en dicha estipulación. La Agencia alega que la “Planilla de Información de Estudiantes de Educación Especial” es parte de las funciones del maestro de educación especial, por lo que no existió tal violación del Convenio Colectivo ni a la Estipulación sobre Tareas Administrativas del 6 de agosto de 2001. Además, alega la Agencia que dichas tareas no están enumeradas en la Estipulación sobre Tareas Administrativas del 6

de agosto de 2001 y que por lo tanto, es una tarea asignada al maestro que no está en violación de las citadas disposiciones. La Comisión señala que no se desprende de la prueba testifical y documental que los documentos citados por la Querellante, tuvieran exactamente el mismo propósito que el documento en controversia. Por esta razón no se puede concluir que exista una “duplicidad de informes”, ni que el rendir dicho informe ha sido catalogado como una tarea administrativa, como alega la Unión. Por lo tanto, la tarea de llenar dicha planilla no es una de las tareas expresamente excluidas por la Estipulación del 6 de agosto de 2001. Concluimos que la tarea de llenar la Planilla de Información de Estudiantes de Educación Especial es una tarea no enumerada como tarea administrativa en la Estipulación sobre Tareas Administrativas firmada por las partes el 6 de agosto de 2001. Sin embargo, contiene la estipulación un acuerdo entre las partes de proveer tiempo lectivo necesario en aquellos casos en que el maestro tenga que realizar este tipo de tareas. La Agencia, en violación del Convenio Colectivo y de la Estipulación sobre Tareas Administrativas, asignó la tarea en controversia a la Querellante, sin concederle el tiempo lectivo necesario de conformidad con el acuerdo entre las partes. La Comisión ordenó a la Agencia, mientras se asigne a la Querellante la tarea de completar dicho informe, concederle el tiempo lectivo necesario para completarlo.

40- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-345 L-06-040

Sobre: Antigüedad

Fecha: 26 de mayo de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández

La Querellante es maestra de escuela superior de Departamento de Educación. El 18 de agosto, se efectuó una reunión profesional en la escuela donde imparte clases. Participaron de la reunión los Representantes de la Región Educativa, la Directora Escolar y la Facultad de la Escuela. En la reunión se estableció que de conformidad con la Carta Circular 13-2002-2003, la Querellante tiene mayor antigüedad, por lo que pudo intercambiar grupos con el maestro que le seguía en antigüedad. De esta forma a la Querellante se le asignaron los grupos más avanzados de cuarto año de escuela superior. Posteriormente la Directora Escolar le comunicó a la Querellante que intercambiaría los grupos asignados a ésta con los de otro profesor de menos antigüedad que ella. Por lo que radicó la querrela. La posición de la Unión es que por ser la Querellante la que ostenta mayor antigüedad, no puede el Departamento de Educación intercambiar los grupos de estudiantes asignados en la organización escolar, ya que según dispone el convenio, es la Querellante quien puede escoger los grupos a los que impartirá clases. La Agencia, por otro lado, señala que el Convenio Colectivo no establece como derecho que los maestros (as) puedan seleccionar los grupos que desean y que dicha selección de grupos no está basada en el criterio de antigüedad. La Comisión señala que en la Sección 24.07, Artículo XXIV del Convenio Colectivo, las Partes pactaron asignar los cursos regido por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. Dicho Artículo reconoce un procedimiento objetivo y claramente establecido de cómo se seleccionan los cursos en la Organización Escolar. En la vista al igual que durante el proceso de organización escolar, se determinó que la Querellante tenía mayor antigüedad que el otro profesor. La Comisión determinó que esta evaluación se realizó conforme al

Convenio Colectivo, la normativa establecida por el Departamento y por el derecho aplicable. Por consiguiente, es correcta la adjudicación de antigüedad entre el otro profesor y la Querellante. La Directora Escolar no presentó prueba alguna que demostrara que para realizar este cambio convocó al Comité de Organización Escolar para presentarle el cambio que se proponía realizar. Tampoco presentó prueba que demostrara que como Directora Escolar tiene la facultad en Ley para hacer cambios a unos acuerdos alcanzados con los representantes de la Región Educativa la cual conforme a la estructura jerárquica del Departamento está en un nivel más alto que el de la Directora Escolar. Esta acción de la Directora Escolar constituye un cambio unilateral en los términos y condiciones de trabajo de la Querellante en violación a expresado en el Convenio Colectivo y la Carta Circular 13-2002-2003. La Comisión determinó que el Departamento de Educación, a través de la Directora Escolar, violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo al cambiarle los cursos y grupos asignados a la Querellante para el año académico 2004-2005.

41- Oficina del Procurador del Veterano y PROSOL-UTIER

Caso Núm. AQ-05-421 L-06-041

Fecha: 26 de mayo de 2006

Sobre: Cuido de Niños

Árbitro: Santos Colón Quiñónez

El Querellante solicitó que se le otorgaran los beneficios del Artículo 34 (Cuido de Niños) para sus dos hijos menores de edad, uno de 4 años de edad y otro de 2 años de edad. La Agencia le ha pagado la cantidad de \$100.00 mensuales para cuidado de menores desde el 1^{ro} de julio de 2004 al 30 de septiembre de 2005, en virtud del convenio colectivo. La Agencia alega que el convenio colectivo establece que la Agencia tiene la opción de aportar cien (\$100.00) dólares mensuales por miembro de la Unidad Apropiaada. Sustenta que quien tiene la opción para hacer el pago es la Agencia; y que existe un condicionante y es que haya disponibilidad de fondos, y que el empleado debe probar que existe tal disponibilidad para realizar el pago. Que el contenido del convenio es claro en el sentido de que la cantidad de cien (\$100.00) dólares es una suma total o tope por cada miembro de la unidad apropiada y un tope de pago de un niño. Por su parte la Unión expone que el 1ro de marzo de 1999 se aprobó la Ley Núm. 84, conocida como la Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para Niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico. Indica que dicha ley tiene como política publica la obligación moral de la más alta prioridad del Gobierno velar por el bienestar general de la familia. Expone que con esta prioridad la Legislatura estableció como obligación a la Agencia destinar dentro de sus predios o a una distancia razonable un área habilitada que funcionara como centro de cuidado de niños. Alega la Unión que no se puede interpretar el convenio como que solo le impone la obligación a la Agencia de pagar la cantidad de cien (\$100. 00) dólares, pues en este caso el Querellante tiene dos niños en edad pre-escolar. La Comisión señala que el convenio colectivo es claro en su lenguaje, aunque la Ley Núm. 84, *supra*, se utilizó en el lenguaje del artículo negociado, fue en términos generales. Señala la Comisión que no se puede ignorar la regla de hermenéutica que dispone que si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido

literal de sus cláusulas. El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio. Aún cuando la administración pública moderna visualiza a sus empleados como su activo más valioso, ambas partes se auto-restringieron al limitar este beneficio a un solo hijo. Por lo que la Comisión determinó que el Querellante solo tiene derecho a recibir cien (\$100.00) dólares mensuales para cuidado de niño, según lo negociado en el convenio colectivo. Se desestima la querella.

42- Departamento de Educación y José L. Hernández Moncayo

Caso Núm. AQ-05-795 L-06-042

Fecha: 26 de mayo de 2006

Sobre: Desestimación por incomparecencia

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El Querellante radicó por derecho propio la solicitud de arbitraje, en la misma alegó que la Agencia incumplió con términos pactados en el convenio colectivo. No obstante, el mismo no compareció a la Vista de Arbitraje pautada, ni su representante legal. La Comisión no encontró evidencia en el record de solicitud de suspensión de vista o excusa para la no comparecencia del Querellante o su representante legal. Por lo que, conforme a la facultad concedida a los Árbitros mediante la Sección 710 del Reglamento de la Comisión, se determinó proceder con la vista de arbitraje. Del estudio del expediente se desprende, según la Solicitud de Arbitraje, que en el presente caso había que determinar si la Agencia violó el Convenio Colectivo, le correspondía al Querellante cuestionar las acciones de la Agencia. Sabido es, que las reglas de evidencia no son de estricto cumplimiento en los procesos de arbitraje, no obstante, al igual que en los casos ante los tribunales, la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia es la que tendrá el peso de la prueba. Por haber alegado el Querellante una violación al convenio colectivo, le correspondía a éste demostrar que la Agencia incumplió con los acuerdos plasmados en el convenio. Sobre la incomparecencia a la vista de arbitraje, el 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. Por lo que la Comisión determinó desestimar la querella por la incomparecencia del Querellante.

43- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-338 L-06-043

Fecha: 26 de mayo de 2006

Sobre: Períodos sindicales para Delegados

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Agencia cursó una comunicación firmada por el Director de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, donde establece el tiempo que los delegados podrán utilizar para atender sus responsabilidades como sindicales. A su vez, la comunicación establece el mecanismo a seguir para utilizar dicho tiempo y quién lo autoriza. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al implantar un período de horas máximo mensual para que los delegados de la Unión cumplan con sus responsabilidades

sindicales. Expresó que este cambio del período fijo es una enmienda unilateral al Convenio Colectivo y que debió de ser negociado con la Unión. La Agencia por su parte, alegó que el definir el tiempo que los delegados le dediquen a los asuntos sindicales durante horas laborales es una prerrogativa de la Agencia y esta facultad es reconocida en el Artículo 4, Derechos de Administración Sección 1 y 2 del Convenio Colectivo. Las instrucciones de implementar la carta donde se regula el tiempo de los delegados surgieron porque los supervisores se quejaron de que algunos delegados se excedían en el tiempo de atender las querellas o estaban mucho tiempo fuera del área de trabajo, afectando el servicio de los Hospitales. Añade que la Agencia es un organismo que provee un servicio y tiene la facultad y la obligación de determinar cómo sus empleados utilizan las horas laborables. La Comisión señala que tenemos ante nuestra consideración una sección que al conjugarla con las otras disposiciones del Convenio, por ser la Ley entre las partes, nos expresan un sentido e interpretación del propósito de ser de la misma. No es una disposición aparte e individual de las otras. Debemos mantener en perspectiva que el Convenio Colectivo se debe leer e interpretar como un todo y no de manera aislada. Al conjugar el Artículo 4 con el Artículo 7, la Agencia mantiene la administración del tiempo de los Delegados ya que para que éstos puedan utilizar dicho tiempo, la Agencia tiene que haberlo aprobado a través de sus supervisores, quienes lo autorizarán siempre y cuando no se afecte el servicio. Las partes negociaron que la Agencia retiene la prerrogativa de dirigir, administrar y operar los Hospitales excepto cuando el Convenio Colectivo haya impuesto limitaciones. Así mismo se reconoce que el Convenio no limita, ni niega los derechos de la Agencia a ejercer su discreción en la operación general y en la organización y estructura de los Hospitales. En ausencia en el Convenio de alguna expresión que defina o establezca los alcances de la expresión “tiempo razonable”, le corresponde a la Agencia bajo sus derechos de Administración establecer el tiempo que los Delegados pueden utilizar para atender sus responsabilidades sindicales sin abandonar las funciones y deberes como empleados del Hospital. La Comisión determinó desestimar la querella.

45- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ- 05-161 L-05-045

Fecha: 1 de junio de 2006

Sobre: Descuento de Tiempo

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

El Querellante quien labora como maestro, participaba en una reunión escolar junto a otros maestros y a la Directora Escolar Interina. El querellante se retiró de dicha reunión de facultad a eso de las 2:40 p.m. La reunión culminó a eso de las 2:55 p.m. y el Querellante no había regresado a la misma. El Querellante firmó salida de las 3:00 p.m. la hoja de asistencia antes de dicha hora. La Directora interina interpretó que el Querellante había abandonado, la reunión sin razón justificada y procedió a descontar veinte (20) minutos del tiempo del Querellante. La Unión alegó que el descuento de veinte (20) minutos que la Agencia le hizo al Querellante fue indebido. El Querellante alegó que durante una reunión de personal, a eso de las 2:45 p.m. se retiró para utilizar el servicio sanitario y que al regresar se encontró a unos compañeros que le informaron que la reunión había finalizado y por lo tanto procedió ir a la oficina de la directora a firmar

su salida. La Unión alegó, además, que la Directora Escolar Interina le instruyó a su secretaria el día de los hechos que certificara que el Querellante estaba ausente. Esta acción según la Unión, no le correspondía a la misma por ser considerada una facilitadora sin autoridad para realizar el descuento al Querellante. La Agencia alegó que el Querellante abandonó la reunión antes de que ésta culminara, que se dirigió a la oficina de la directora y firmó en su hoja de asistencia su salida de las 3:00 p.m. siendo aún las 2:40 pm y que por lo tanto procedía el descuento de veinte minutos de tiempo trabajado al Querellante. La Comisión señala acerca de la controversia sobre la autoridad de la Directora Interina para imponer sanciones que al momento de los hechos, ya que la misma actuaba como directora para todos los efectos, ésta podía y le correspondía cumplir con lo dispuesto en las disposiciones del convenio y las disposiciones del Reglamento de Personal, por lo que tenía autoridad para imponer disciplina y para encargarse de las hojas de asistencia del personal de la unidad apropiada. Con relación al descuento de veinte (20) minutos la Comisión determinó que la Agencia, de acuerdo al convenio, tenía que notificarlo por escrito al unionado con un mes de anticipación. Aún asumiendo que las alegaciones de la directora escolar, que el Querellante abandonó la reunión de facultad sin autorización ni justificación resultaran probadas, la Agencia no desfiló prueba en la vista de arbitraje que demostrara que el descuento de los veinte minutos al Querellante en su hoja de asistencia fue realizado conforme al procedimiento que dispone la sección 13.15 (G) del convenio. Toda vez que dicho proceso no se observó, la Comisión concluyó que el descuento de veinte (20) minutos realizado al Querellante fue indebido.

46- Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados de Gobierno y la Judicatura y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-03-566 L-06-046

Sobre: Reclutamiento y Selección

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante ocupa un puesto de Oficinista I en el Área de Recursos Humanos de la Administración. Actualmente lleva nueve (9) años en dicho puesto. En el 2002 formó parte de la Certificación de Elegibles para el puesto de Oficinista II, cuya convocatoria estaba abierta. Al llevarse a cabo el proceso de entrevistas para el puesto de Oficinista II, el Querellante obtuvo 22 puntos en la entrevista de un máximo de puntuación de 25. Otro candidato fue seleccionado para ocupar el puesto de Oficinista II, quien obtuvo 24 puntos en la entrevista, por lo que el Querellante radicó la queja. La Unión alegó que la Administración no consideró la experiencia ni la antigüedad del Querellante. Indicó que la Administración se comprometió en el Convenio Colectivo, a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados miembros de la Unidad Apropriada. Sostuvo que uno de esos mecanismos es la concesión de puntuación o valoración de la antigüedad. En otras palabras la Unión indicó que la Administración no se basó en el criterio de antigüedad, que dispone el convenio colectivo. La Administración por su parte alegó que el procedimiento de reclutamiento para el puesto de Oficinista II se llevó a cabo conforme al Convenio Colectivo y al Reglamento de Personal. Indicó que la persona seleccionada fue la que obtuvo mayor puntuación en la entrevista y a su criterio la más idónea. Negó que el factor de antigüedad fuera un criterio decisivo en el proceso de

selección ya que no existía igualdad de condiciones entre los candidatos. La Comisión señala que en el presente caso ninguna de las partes indicó la calificación u orden obtenida por el Querellante, ni tampoco el de la persona reclutada en el puesto. La Unión no indicó en ningún momento que el Querellante tuvo mayor puntuación o posición dentro del Registro de Elegibles. Las partes se circunscribieron a las puntuaciones obtenidas en la entrevista. Las partes pactaron que el miembro de la unidad apropiada tendría prioridad sobre otra persona, siempre y cuando estén en igualdad de condiciones luego del proceso de entrevista. En este caso no hubo igualdad de condiciones ya que la persona nombrada obtuvo mayor puntuación que el Querellante. Otro hubiese sido el caso si el Querellante y la persona nombrada hubiesen estado en igualdad de condiciones u obtenido la misma puntuación luego de la entrevista. En ese caso el Querellante sí tendría prioridad sobre la persona nombrada por ser éste miembro de la Unidad Apropiaada y tener mayor antigüedad. Por lo tanto, no le asiste la razón a la Unión. Se desestima la querella.

47- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-659 L-06-047

Fecha: 7 de junio de 2006

Sobre: Reconocimiento de Nivel y Salario

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante es maestra del Departamento de Educación. Conforme lo dispone el Reglamento de la Carrera Magisterial, preparó sus documentos para solicitar el Reconocimiento de Nivel y Revisión de Salario. Sin embargo, no pudo completar los procedimientos requeridos dentro del término establecido, por lo que el Departamento no evaluó su solicitud. La Querellante entonces radicó su queja para determinar si el Departamento debe darle el reconocimiento de nivel y revisión de salario desde el año 2004. La Unión alegó que por la negativa de Director a firmar los documentos entregados, lo cual no permitió que la Querellante entregara a tiempo su solicitud, se debe aceptar y evaluar el reconocimiento de carrera y salario que pide la Querellante. La Agencia alegó que el Reglamento dispone que en la escuela es el Comité de Evaluación (en adelante el Comité) quien evalúa las solicitudes de los maestros(as) para la Carrera Magisterial y luego pasa a la Oficina de la Carrera Magisterial. El Comité, del cual es parte el Director de la Escuela, tiene que firmar la solicitud del maestro(a) para que entonces pueda pasar a la Oficina de Carrera magisterial, se declaró, además, que el Reglamento y el Memorando del 3 de diciembre de 2003 establece que el término para que los maestros(as) sometan los documentos ante la Oficina de Carrera Magisterial y ese término es jurisdiccional. En ese año 2004, el término vencía el 1 de marzo, la Querellante no tenía las firmas necesarias para entregar los documentos a esa fecha, a pesar que se convocó a una reunión extraordinaria, un domingo para que entregara los documentos, a la cual la Querellante no se presentó. Tampoco se presentó el siguiente lunes al ser citada nuevamente, por lo que no fue posible evaluar y firmar sus documentos. El cumplimiento con las reglas y normas de aplicación general no pueden quedar a discreción de los participantes como pretendió la Querellante. La Comisión señala que la Carrera Magisterial es un sistema de niveles para promover el mejoramiento profesional del maestro de salón clase y demás funcionarios que laboran en las escuelas,

a través de estudios formales, actividades profesionales, práctica docente y clasificaciones y niveles que definen funciones y jerarquías en el Sistema de Educación Pública. De acuerdo al convenio y a la ley que crea la Carrera Magisterial, la Agencia está facultada para establecer las fechas límite, siendo las mismas de carácter obligatorio. En el presente caso, no surge de la evidencia presentada en la vista que a la Querellante le haya infringido algún derecho adquirido. Tampoco se presentó evidencia que la acción de los oficiales del Departamento o algún miembro del Comité hayan discriminado, haber tenido una acción arbitraria, caprichosa o de mala fe contra la Querellante. Surge del récord que la Querellante no completó el proceso de entrega y revisión del Plan de Mejoramiento Profesional. Se desestima la querrela.

48- Policía de Puerto Rico y Empleados Civiles Organizados

Caso Núm. AQ-05-699 L-06-048

Sobre: Estipulación el día de la Vista

Fecha: 6 de junio de 2006

Árbitro: Carlos Román Espada

Luego de la radicación de solicitud de arbitraje por parte de la unión, la vista de arbitraje se efectuó el día 28 de febrero de 2006 en dicha vista las partes estipularon para record la controversia. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el mismo día de la vista. Una vez en la Vista las partes rindieron una estipulación la cual solicitaron se acogiera como Laudo a lo cual la Comisión accede. La Comisión acogió la estipulación presentada. Se desestima la Querrela y se ordena el cierre con perjuicio.

49- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-290 L-06-049

Sobre: Prerrogativa Gerencial

Fecha: 7 de junio de 2006

Árbitro: Carlos Román Espada

La Querellante es maestra del Departamento de Educación. La Directora Escolar en una reunión le indicó a los maestros que tenían que entregarle los Planes Escolares con regularidad. La Querellante no los entregó y radicó su queja. La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo al requerir la Directora Escolar los planes a la Querellante. Según alega la Unión, los planes de trabajo son una parte de la evaluación del trabajo del maestro por tanto la Directora debe seguir las normas estipuladas en el convenio colectivo con relación a las evaluaciones de los maestros. 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, según contemplado en la Ley Núm. 149, ante, la Carta Circular 9-2002-2003 y el Reglamento de Personal Docente. 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 determinó que de acuerdo al convenio y a la Reglamentación vigente el maestro tiene que tener disponible cuando le sea requerido por los funcionarios administrativos la evidencia de la planificación. No se violan las disposiciones del

Convenio Colectivo cuando un director escolar, dentro de sus prerrogativas gerenciales, les requiere cada cierto tiempo a sus maestros que le entreguen evidencia de la planificación escolar para fines evaluativos. Lo anterior cae bajo los parámetros de las funciones de supervisión que se les ha delegado a los directores escolares por la Ley Orgánica, el Reglamento de Personal y la Carta Circular aplicable. Se desestima la querrela.

50- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-01-745 L-06-050

Sobre: Cambios Escolares

Fecha: 6 de junio de 2006

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El querellante es maestro de arte de Departamento de Educación, radicó la queja por el cambio unilateral en su programa de trabajo. El Querellante entendiendo que la Directora debió consultarle para realizar los cambios en el programa escolar y añadiendo que la organización escolar para el próximo año escolar no fue aprobada por el Consejo Escolar ni ratificada por la facultad, inició el procedimiento para ventilar quejas y agravios. Del testimonio del Querellante así como la evidencia sometida por la Unión, se establece que para la Organización Escolar correspondiente al año escolar 2004-2005 no se realizó un estudio de necesidades como lo establece el Convenio y la Carta Circular 11-2003-2004. El Querellante en más de una ocasión expuso al COE y específicamente a la Directora de la escuela, que no era viable el cambio en el Programa de Bellas Artes. Así mismo se argumentaron las irregularidades en la aprobación e implementación de la Organización Escolar ya que la misma no fue aprobada por el Consejo Escolar ni ratificada por la facultad. Analizado lo establecido en el Convenio, la Unión le imputa a la Agencia no haber cumplido con la Sección 24.05. La misma establece que el COE desarrollará mecanismos de consulta a la comunidad escolar para determinar la modalidad o la combinación de modalidad a establecer de acuerdo con sus necesidades. Mientras que la Sección 24.09 indica que “la organización preliminar y final deberán ser aprobadas por el Consejo Escolar y ratificada por la facultad en reunión debidamente convocada a esos efectos”. La Comisión determinó que el Convenio y la Carta Circular establecen un procedimiento específico de cómo debe prepararse y aprobarse la Organización Escolar. Sin embargo, la Organización Escolar para año 2004-2005 no cumple con lo negociado entre las partes, por lo que la Agencia violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo, en su Sección 24.05 por no desarrollar un mecanismo de consulta donde la comunidad escolar expresara sus necesidades y en su Sección 24.09 por no presentar la Organización Escolar al Consejo Escolar para su aprobación y la facultad para su ratificación.

51- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General De Trabajadores

Caso: AQ-05-361 L-06-051

Sobre: Hostigamiento Sexual

Fecha: 8 de junio de 2006

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante trabajaba como Técnico de Emergencias Medicas. Debido a que una de sus compañeras de trabajo le radicó una querrela por hostigamiento sexual y luego de realizar la debida investigación al respecto, la Agencia le formuló cargos y notificó la intención de destituir al Querellante de su puesto. Luego de rendirse el informe de la Oficial Examinadora con relación a la querrela de hostigamiento sexual, la Agencia notificó al Querellante su determinación de destituirlo del puesto que ocupaba. La Unión plantea como defensa que los sucesos que dieron pie a la acción disciplinaria nunca ocurrieron, y que por tanto no se justifica acción disciplinaria alguna. La Agencia alega que la prueba testifical confirma y da validez a la acción disciplinaria. Además, sostiene que la acción disciplinaria es una justificada en derecho. La Comisión establece en primer lugar, que en el derecho laboral es norma que en los casos de acciones disciplinarias, el peso de la prueba recae en el patrono. La Agencia presentó tres (3) testigos a los cuales el árbitro dio total credibilidad, sobre todo al testimonio de la compañera perjudicada por la conducta del Querellante. A éstos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado “*que la declaración directa de un sólo testigo, de ser creída por el juzgador de los hechos, es prueba suficiente de cualquier hecho*”, Trinidad vs. Chade 2001 JTS 10. La Comisión luego de presentar un recuento sobre la política pública que el gobierno de Puerto Rico ha establecido en contra del hostigamiento sexual, determinó que no tiene duda que la conducta del Querellante constituyó hostigamiento sexual en el empleo. Por otro lado, la acción disciplinaria se fundamentó en el Convenio Colectivo particularmente el Artículo VIII sección 10 del Convenio. De la prueba documental y testifical presentada en la vista queda evidenciado que el Querellante con su conducta no cumplió con disposiciones de ley y reglamentos aplicables al Cuerpo de Emergencias Médicas. Por lo que la Comisión determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo al destituir de empleo al Querellante. Se desestima la querrela.

52- Junta de Calidad Ambiental y UAW

Caso: AQ-05-116, AQ-05-186, AQ-05-187, AQ-05-379, AQ-05-455, AQ-05-456, AQ-05-609, AQ-05-694, L-06-052

Sobre: Nuevo Plan de Clasificación y Retribución

Fecha: 8 de junio de 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Mediante el Artículo 66 del Convenio Colectivo, la Junta de Calidad Ambiental se comprometió a revisar el Plan de Clasificación y Retribución durante el primer año de vigencia del convenio. De no revisarlo durante el primer año del Convenio se adelantarían \$100.00 mensuales a cada empleado, lo que se hizo a partir del 1 de junio de 2003. De no revisarse durante el segundo año de vigencia, se les adelantarían otros \$100 mensuales, lo que también se hizo a partir del 1 de junio de 2004. En el tercer año de vigencia del convenio se llevó a cabo la revisión del Plan de Clasificación y Retribución. Dicha revisión conllevó la creación de tres nuevos planes de Clasificación y Retribución, uno para los empleados de carrera unionados, otro para los empleados de carrera gerenciales y otro para los empleados de confianza. En agosto de 2004 se implantó el Plan de Clasificación y Retribución. La Unión alegó que el Convenio Colectivo es claro y que es de aplicación el Artículo 66.2 del Convenio, ya que los propios documentos de

la Agencia así lo establecen. El Convenio Colectivo dispone en su Artículo 66 que la Agencia “revisará” el Plan de Clasificación y Retribución, en ningún momento dispone que la Agencia “adoptará” un nuevo Plan, por lo que la Agencia no podía adoptar un nuevo Plan. Tampoco el Convenio Colectivo fue tomado en consideración al crearse el nuevo Plan. La Agencia por su parte, alegó que no se violó disposición alguna del convenio colectivo, ya que la revisión del Plan conllevó la creación en agosto del 2004 de no uno, sino tres nuevos Planes de Clasificación y Retribución en la Agencia, para los empleados de carrera unionados, gerenciales y de confianza, con retroactividad a 1 julio de ese año. Se crearon clasificaciones nuevas de puestos con nuevos títulos de puestos, en los tres planes y nuevas escalas retributivas, con nuevos tipos intermedios y estructuras salariales, por lo que se trata de la implantación de un nuevo Plan y no una revisión. La parte del nuevo plan correspondiente a los empleados de carrera unionados se discutió con la Unión antes de su implantación y la Unión avaló su implantación, solo se reservó el derecho a presentar algún planteamiento de los empleados, pero no así su implementación. Por lo que la posición de la Agencia es que no es de aplicación el Artículo 66, ya que el Plan implantado es uno nuevo y no una revisión del existente. La Comisión determinó que debe resolverse si la Agencia podía implantar un nuevo Plan de Clasificación, y de no ser así si tenía que reconocer las alegaciones sobre concesión de aumentos salariales individuales de los querellantes. Luego de celebrada la Vista y aquilatada la prueba, se determinó que la Junta de Calidad Ambiental no estaba obligada a conceder aumentos salariales al momento de renovar y enmendar el Plan de Clasificación y Retribución de la Agencia, a menos de que en la reorganización el salario del empleado hubiera tenido que ser aumentado para que así cayera dentro del nuevo tipo mínimo de su escala bajo el nuevo plan. La única obligación de la Agencia al momento de renovar el Plan y reclasificar los puestos era evitar que al momento de hacerlo, sus empleados sufrieran un menoscabo en sus salarios. La Agencia sólo estaba obligada, conforme a la Sección 2 del Artículo 66, a garantizar al incumbente de los puestos la cantidad de dinero que reciba la clase. La Agencia no violó el Convenio Colectivo o derecho aplicable alguno al implementar y adoptar un nuevo Plan de Clasificación y Retribución, conforme a sus prerrogativas que como Administrador Individual posee. Se desestiman las querellas.

53- Departamento de Educación y la Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-086/087 L-06- 053

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 8 de junio de 2006

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El 21 de febrero de 2003, la Directora de la Escuela Medardo Carazo, del distrito escolar de Trujillo Alto presentó una propuesta de organización escolar para el año escolar 2003-2004 a la Región Educativa fechada el 31 de marzo de 2003. El Comité de Organización Escolar (COE) 2003-2004 no tuvo intervención en esa diligencia ya que el mismo se constituye formalmente el 3 de marzo de 2003. El 24 de febrero de 2003, la Región Educativa de San Juan emitió sus observaciones al cotejo de la propuesta presentada por la Directora para el año escolar 2003-2004 y aprobó el tipo de organización escolar sencilla. En marzo la Directora presentó al Distrito Escolar de Trujillo Alto un borrador

de organización escolar para el año 2003-2004. El 21 de marzo de 2003, la Superintendente de Escuelas emitió su evaluación sobre el cotejo realizado al borrador de organización escolar. Al 21 de marzo de 2003, el COE no tenía conocimiento del borrador entregado a la Superintendente por lo cual no fue ratificado por la facultad. El COE preparo un nuevo borrador en el que incluía un nuevo equipo de maestros y la Directora escolar presento el mismo al distrito escolar de Trujillo Alto el 19 de mayo de 2003. El 21 de mayo de 2003, la Superintendente de Escuelas de Trujillo Alto emitió su evaluación sobre el cotejo del borrador de organización escolar. En el mismo señaló que no se aprobaba ese borrador, porque no cumplía con lo que fue aprobado en la propuesta respecto a la cantidad de personal docente. Para cuando culmino el año escolar 2002-2003, la facultad no había ratificado la Organización Escolar para el año escolar 2003-2004, por lo que se utilizo la realizada por la Directora escolar y fechada el 31 de marzo de 2003. Es por esto que la Unión alega que la Agencia violó el Artículo XXIV sobre Organización Escolar del Convenio Colectivo al revocarse unilateralmente, por decisión de la Superintendente de Escuelas de Trujillo Alto, los acuerdos alcanzados por el COE de la escuela Medardo Carazo de Trujillo Alto para el año 2003-2004. Además de que durante la preparación de la organización escolar se estaban llevando a cabo dos procesos paralelos: el que realizaba la Directora de forma unilateral y en violación al Convenio Colectivo, y el que desarrollaba el COE, conforme a los procedimientos establecidos por el convenio. Según la agencia, la Directora se reunió en varias ocasiones con el COE sin lograr la ratificación de la organización escolar. Pues el COE estaba en desacuerdo con respecto a los topes de matrícula. Debido a esta situación la organización escolar no se ratifico. Por lo que, según la agencia, la Directora cumpliendo con su responsabilidad ante la Ley Orgánica del Departamento de Educación y la Constitución, implantando para el año escolar 2003-2004 la Organización Escolar preparada, aunque no ratificada, el 31 de marzo de 2003. Según lo antes expresado, la Agencia violó el Convenio Colectivo, Artículo XXIV, Organización Escolar, al no cumplir con los procedimientos establecidos para el diseño, preparación, aprobación y ratificación de la Organización Escolar de la Escuela Medardo Carazo de Trujillo Alto del año escolar 2003-2004. Se ordena a la Agencia reconocer la autoridad del COE en el desarrollo de los trabajos conducentes a la implantación de la organización escolar, así como reconocer la autoridad del Consejo Escolar y la facultad para aprobar y ratificar la Organización Escolar de dicho plantel.

54- Departamento de Educación y la Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-291, 358 L-06-054

Sobre: Condiciones de Trabajo y Organización Escolar

Fecha: 9 de junio de 2006

Árbitro: Beatriz Ríos Ramírez

Hechos que dan base al Caso AQ-05-291

La Unión alega se violo el Convenio Colectivo en su artículo XXIV al cambiar unilateralmente la organización escolar aprobada y ratificada por el Consejo de Organización Escolar (COE) al nombrar en la escuela seis (6) puestos de Asistente de Maestros, cuando se había identificado la falta de dos (2) plazas de maestros Titulo I. La Agencia alega que la querrella y remedio solicitado son de naturaleza académica por lo

que la Agencia tiene la prerrogativa de hacer los cambios a la organización escolar que estime necesarios.

Hechos que dan base al Caso AQ-05-358

La Unión alega que la Agencia violó los artículos XIII y XXVII del Convenio Colectivo ya que la unidad apropiada se encuentra laborando en condiciones insalubres debido al problema de agua que confronta la escuela. Además de la falta de mantenimiento a las cisternas escolares. Por su parte la Agencia indica que ha hecho lo posible por cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo teniendo en cuenta que la falta del servicio de agua es un problema general en el pueblo de Moca.

Laudo AQ-05-291

La Agencia no violó el Artículo XXIV. El asignar y/o reubicar puestos en una Escuela es parte de la prerrogativa gerencial que tiene ésta, según la misma es reconocida por ley.

Laudo AQ-05-358

La Agencia violó el Convenio Colectivo en sus Artículos XIII y XXVII, al no realizar los esfuerzos necesarios para proveer agua potable y mantener las facilidades sanitarias en funciones óptimas, máxime cuando es harto conocido los problemas por las fallas del servicio de agua potable en el distrito escolar de Moca, donde ubica la Escuela. Se le ordena a la Agencia proveer de agua potable, ya sea embotellada o en fuentes de agua suficientes para el transcurso del año escolar, tanto para la unidad apropiada docente como para el resto de la comunidad escolar. Se le ordena además, que realice todo trabajo y esfuerzo dirigido a que haya siempre reserva de agua en las cisternas de la Escuela, encargarse y velar que los baños de la Escuela funcionen, así como asegurarse de que los baños estén limpios en todo momento.

55- Departamento de Educación y la Federación de Maestros de Puerto Rico

Caso Núm. AQ-05-078 L-06-055

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 9 de junio de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

Los Profesores Querellantes alegan se violó la Sección 6.01, Artículo VI del Convenio Colectivo, el cual establece que “la Federación solicitará al Secretario tiempo laborable para que sus miembros puedan asistir a asambleas o reuniones formalmente programadas. Este tiempo, de ser concedido, no se cargará a licencia ordinaria.” La violación de convenio surge cuando los Profesores Querellante asistieron a la Asamblea de Delegados convocada el 29 de septiembre de 2005, como representantes de la Unión Local. En la misma todos recibieron su certificación de asistencia, pero aún así se les descontó el día. Esta convocatoria incluyó a los Miembros del Comité Ejecutivo, Miembros de las Uniones Locales, Delegados por Acumulación de las Uniones Locales y Delegados de Taller. A esta asamblea también acudieron los Profesores Querellantes y para la Federación, estos estuvieron presentes ya que así lo demuestran sus hojas de comparecencia a la misma. Aún así les fue descontado el día en violación al Convenio Colectivo y a la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, al querer

imponer el Memorando emitido por la Subsecretaria del Departamento. El mismo limitaba la comparecencia de los delegados a uno por escuela. Lo cual implica que la asistencia de los delegados depende de la autorización del Departamento, por lo cual la Federación sostiene que lo anterior es una intromisión y un cambio unilateral del Departamento en los asuntos internos de la Federación y una violación a la Ley Núm. 45 (Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico), y del Convenio Colectivo. Finalizó la Federación solicitando que no se descuente o se le cargue a licencia ordinaria la comparecencia de los Profesores Querellantes a la Asamblea de Delegados del 29 de septiembre de 2004. Por su parte el Departamento expresó que en el presente caso aplica el Artículo VI del Convenio Colectivo junto con el Memorando del 9 de septiembre de 2004. Para el Departamento, el lenguaje del Artículo VI es claro al establecer que quien tiene la facultad de otorgar tiempo laborable a los miembros de la unidad apropiada, sin cargo a licencia alguna, para asistir a las asambleas y reuniones del gremio es el Secretario de Educación. Alegó también la parte querellada que a la Asamblea de Delegados del 29 de septiembre de 2004, asistieron cinco (5) miembros representantes de la Federación, siendo éstos los Profesores Querellantes. Conforme a lo anterior, a todos se les descontó el día por asunto personal o por licencia sin sueldo. El Departamento autorizó a un sólo representante por escuela y siendo éste el Delegado de Taller, no se le cargó el día a licencia alguna. Los restantes representantes de la Unión Local ejercieron su derecho de ejercer funciones para el sindicato conforme a la Sección 36.04, Artículo XXXVI del Convenio. Finalizó el Departamento alegando que procede la desestimación de la querrela toda vez que no han violado derecho alguno o disposición del Convenio Colectivo entre las partes. Los profesores querellantes fueron debidamente convocados para la Asamblea de Delegados celebrada el 29 de septiembre de 2004. Le corresponde entonces que el tiempo no se cargue a licencia ordinaria de conformidad con el Artículo VI del Convenio Colectivo. El Departamento de Educación, de ser necesario, preparará un informe correctivo cónsono con lo aquí establecido.

56- Cuerpo De Bomberos y Sindicato de bomberos Unidos/Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico SPUPR/AFSCME Local 3702

Caso Núm. AQ-04-732 L-06-056

Sobre: Reclasificación

Fecha: 13 de junio de 2006

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo en su Artículo XXI por la puntuación otorgada a la Querellante en la convocatoria para Técnico de Personal I. Expuso la Unión que la Querellante no estuvo satisfecha con la puntuación que le asignaron en el Registro de Elegibles. La Querellante sostuvo que cumplía con los requisitos del puesto y su experiencia era superior que la de la persona seleccionada. De igual forma argumentó que las evaluaciones de su trabajo son excelentes y que está realizando funciones inherentes al puesto en controversia. La Agencia por su parte alegó que se efectuó una solicitud de convocatoria para el puesto de Técnico de Personal I y que se preparó un registro de elegibles con los candidatos que solicitaron. La Oficina de Recursos Humanos realizó las evaluaciones correspondientes donde se consideró a todos los aspirantes en igualdad de condiciones. La Agencia argumenta que su actuación sobre

el proceso de evaluación, asignación de puntuación, preparación de registro de elegibles como el reclutamiento para el puesto en controversia fue correcta y que la Unión no mostró prueba alguna que demostrara que sus acciones fueron incorrectas. Por lo cual, el árbitro determinó que el proceso realizado por la Agencia específicamente al evaluar y otorgar la calificación de la Querellante para la Convocatoria fue conforme al Convenio Colectivo y al principio de mérito.

57- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-642 L-06-057

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 13 de junio de 2006

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

Los Querellantes ocupan puestos de Técnicos de Asistencia Social y Familiar a los niveles I, I y III. Alegan que tienen un número excesivo de casos que deben atender de forma diaria, y que los mismos crean unas condiciones de trabajo adversas que atentan contra la seguridad y salud en el trabajo, según establecido en el artículo XXVII del Convenio Colectivo. La Unión además alega que la acción de la Agencia, de no atender la querrela de exceso de trabajo presentada por la Unión, viola el Artículo LXI, Manejo de Casos, Sección 1 y 2 del Convenio Colectivo. Por su parte, la Agencia no ha atendido la querrela de exceso de trabajo presentada por la Unión debido a que ésta no cumplió con la entrega de determinadas propuestas y recomendaciones en el término de los primeros ciento veinte (120) días contados a partir de la firma del Convenio Colectivo. El árbitro determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo al no atender la querrela de exceso de trabajo presentada por la Unión, según lo establece el Artículo LXI, Manejo de Casos. Se desestima la querrela.

58- Depto. de Agricultura y Unión de Empleados del Depto. de Agricultura, UAW

Caso Núm. AQ- 05- 045 L-06- 058

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 12 de junio de 2006

Árbitro: Lic. Lizardo W. Mattei Román

El Querellante escribió una carta al Secretario Auxiliar del Departamento de Agricultura en donde hacía unas alegaciones de favoritismo hacia algunos agricultores para que obtuvieran incentivos para los cuales no cualificaban. También denunció estar siendo objeto de marginación laboral como producto de estas denuncias por el Director del Centro de Gestión Única de Lajas, Puerto Rico, en adelante C.G.U. Se le encomendó al Director de la Oficina de Auditoria Interna, que realizara una investigación sobre las denuncias del Querellante, quien visitó al Querellante en octubre en el C.G.U. para entrevistarle con relación a las denuncias realizadas por éste. El Querellante se negó a ser entrevistado en ausencia de su abogado y un delegado de la unión, por consiguiente la entrevista no se realizó. Mediante carta se le envió al Querellante una notificación en la que se le citó a una entrevista el 4 de noviembre de 2004. En la misma le expresa que no tiene que estar asistido por abogado o delegado de la unión, por lo que debía asistir solo y con la prueba documental con que contaba. Se le informó en la carta, que si faltaba a la

entrevista podría incurrir en faltas al reglamento interno de asistencia, licencias y medidas correctivas. A pesar de las advertencias, el Querellante no compareció a la entrevista. El 8 de noviembre de 2004, se le envió una carta al Querellante citándolo nuevamente a entrevista el 9 de noviembre de 2004. El 10 de noviembre de 2004, el Asesor Legal del Departamento de Agricultura envió una carta a la Presidenta de UEDA expresándole que era incorrecto que el Querellante tuviera derecho a estar acompañado por un delegado de la unión en la entrevista a la que se le citaba y que de permanecer en su negativa a ser entrevistado, podría enfrentar sanciones administrativas. El 17 de noviembre de 2004, el Director de la Oficina de Auditoria Interna envió una carta al Querellante notificándole que después de realizar una consulta con la división legal se había determinado que éste debía asistir solo a una entrevista el 30 de noviembre de 2004. Basado en lo antes expresado, el árbitro le ordena al Departamento de Agricultura que permita al Querellante estar acompañado de un delegado de la Unión en la entrevista de investigación que realiza el Departamento sobre las alegaciones realizadas por éste.

59- Departamento de Educación y la Federación de Maestros

Caso Núm. AQ- 04-024 L- 06-059

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 12 de junio de 2006

Árbitro: Lic. Lizardo W. Mattei Román

En la vista celebrada el 12 de mayo de 2004, las partes solicitaron someter el caso mediante memorandos de derecho. El Departamento radicó su prueba y memorando de derecho el día 21 de junio de 2004, fuera del término concedido. La Unión quien es la parte querellante en el caso de autos, no sometió memorando de derecho ni tampoco prueba a su favor. Debemos recordar que las meras alegaciones y teorías no constituyen prueba. En nuestro ordenamiento legal y procesal, las alegaciones sólo tienen el propósito de bosquejar a grandes rasgos la reclamación de una parte en una contienda judicial. La parte que las formula tiene el deber subsiguiente de sustentar con prueba la validez de sus alegaciones. Siendo la Unión la parte Querellante, esta parte tiene el peso de la prueba de demostrar sus alegaciones de violaciones del convenio colectivo. La Unión no aportó prueba para demostrar sus planteamientos, por tanto, su caso no fue probado. Se ordena el cierre y archivo del caso de auto, radicado por la Unión por no haber aportado prueba que sostenga sus alegaciones.

60- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-622 L-06-060

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 16 de junio de 2006

Árbitro: Santos Colon Quiñones

La Agencia alega que el Querellante quien labora en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. se reportó al trabajo el 20 de junio y luego salió al estacionamiento a hablar con su esposa, al regresar recogió sus efectos personales y se retiró del turno. Esto sin informar a su supervisor inmediato, despacho o compañeros, dejando desprovisto el turno. Finaliza indicando que del análisis de la totalidad de la prueba testifical y documental, la Agencia

se encuentra convencida de que el Querellante se retiró de su turno sin autorización. Por ello, solicita que se resuelva con lugar la medida disciplinaria impuesta de suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días al Querellante. Por su parte la Unión alega que todos los cargos están prescritos, por lo que procede la desestimación de todos los cargos en contra del Querellante. Esto porque la formulación de cargos al Querellante tiene fecha del 31 de enero de 2005, la cual fue recibida por el empleado el 16 de febrero. Dicha formulación de cargos se basa en alegados hechos del 20 de junio de 2004. Indica que desde la fecha de los hechos imputados hasta la formulación de cargos transcurrieron entre 334 y 241 días tomando en consideración la primera y la última fecha. Expone y cita además la sección 10 del Artículo 8 del Convenio Colectivo. Enfatiza la parte que dicho artículo indica que se notificará a los empleados la formulación de cargos no más tarde de noventa (90) días calendarios a partir de que el Patrono o su Representante Autorizado tienen conocimiento oficial de los hechos. Expone que la letra del convenio es clara y que la Agencia está impedida de formular cargos más allá de los 90 días calendarios estipulados. Indica que reconocer validez a las actuaciones de la Agencia, tendría el efecto de que la Agencia pueda enmendar unilateralmente el convenio que es un acuerdo bilateral. Expone que el patrono no solicitó, ni obtuvo autorización por parte de la Unión para la extensión de este término. También expone que la formulación de cargos no contiene una descripción de la prueba con la que cuenta la Agencia, violando el debido proceso de ley. Indica también que los hechos alegados en la formulación de cargos, se alega violación a varias secciones, las cuales no son de aplicación para el presente caso. Finaliza solicitando la desestimación de la querrela. El árbitro determinó que la Agencia violó el convenio colectivo al imponer una medida disciplinaria que estaba prescrita. Se ordena la remoción del expediente de personal dicha carta. Además, se le ordena el pago de todos los haberes dejados de devengar. Este pago deberá hacerse en un término no mayor de sesenta (60) días calendario al recibo del presente Laudo.

61- Departamento de Educación y la Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-159 L-06-061

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 16 de junio de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Unión alega que según el artículo 17.01 (D) del Convenio Colectivo la matrícula de los grupos de Educación Especial con impedimentos leves será de 25 estudiantes o menos, excepto por mandato de ley o jurisprudencial que disponga una cantidad distinta. Para la Unión no son suficientes las gestiones que hayan realizado para obtener una plaza adicional. La Unión argumentó que el Departamento no ha nombrado ningún maestro adicional lo que provocó que le asignaran a la Maestra Querellante una cantidad de 32 estudiantes en lugar de 25 como lo dispone el Convenio. Ha transcurrido una cantidad de tiempo suficiente como para que el Departamento realice el nombramiento del nuevo maestro(a). La Unión concluyó solicitando el cese y desista de asignarles a la Querellante una cantidad mayor a los 25 estudiantes y que se nombre un nuevo maestro(a) de Educación Elemental. El Departamento expresó que la Sección 17.01 (D) del Convenio Colectivo dispone un tope de 25 estudiantes por grupo para los estudiantes de Educación Especial, salvo que haya una Ley que establezca otro número. Añadió además, la parte

querellada que la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece el derecho a la educación y que el Sistema Público no puede negarle los servicios a unos estudiantes por el hecho de que el Convenio Colectivo establezca un tope de 25 estudiantes en salón recurso con impedimentos leves. Para el Departamento, la Querellante atendió una matrícula de más de 25 estudiantes porque había que garantizarles su derecho a la educación. Fue por ello que la Directora Escolar realizó las gestiones para que se nombrara un nuevo maestro(a) de educación especial en la escuela. Finalizó el Departamento alegando no violó el Convenio Colectivo toda vez que ya se encuentra realizando las gestiones pertinentes para realizar el nombramiento de una plaza adicional para educación especial. El árbitro determinó que el Departamento no cumplió con la Sección 17.01 (D) del Convenio Colectivo. En lo sucesivo, el Departamento de Educación le garantizará la cantidad máxima de estudiantes por grupo a la Querellante, según se establece en la Sección 17.01 (D) del Convenio Colectivo.

62- Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-236 L-06-062

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 19 de junio de 2006

Árbitro: Carlos M. Román Espada

En este caso solo se encuentra la prueba presentada por la Unión ya que la Agencia no compareció a la vista. Aclarado esto, presentamos los hechos de acuerdo con la Unión. El Querellante ocupa un puesto de guardián en el Instituto de Ciencias Forenses desde 1996. Se enlistó en la Guardia Nacional de Puerto Rico en julio de 2003, días después la Guardia Nacional de Puerto Rico emitió Memorando para que se excusara al Querellante de su trabajo para que pudiera asistir al “*Language Proficiency Training*” en el Fuerte Allen, en Juana Díaz, Puerto Rico. El Querellante estaría siendo entrenado en esta escuela, esencialmente en el área de lenguaje. También se entrenaría en aspectos militares tales como uso de armas, marchar, posiciones de armas y tácticas de combate. El Querellante solicitó a la Agencia por escrito, licencia con paga, la cual fue denegada y se le indicó que podían evaluar la posibilidad de cargar los días a su licencia regular. Es por esto que el Querellante acudió al Ombudsman de la Guardia Nacional. Este emitió comunicación a la Directora de Recursos Humanos de la Agencia solicitando a la luz de la sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, que le concediera la licencia militar con paga al Querellante. Esta se negó y solicito “copia y subrayado” donde específicamente se señale que una Escuela de Lenguaje cae dentro de las disposiciones de ley. El Ombudsman le contesta a la Directora de Recursos Humanos y le envía copia de la disposición legal del Código Militar “bajo la cual el Querellante tiene derecho a los beneficios expresados en mi carta de fecha de 7 de noviembre de 2003”. Debido a que no se llevo a ningún acuerdo la Guardia Nacional refiere al Querellante a la Unión, por haber agotado todos los trámites con la Agencia, sin resultado favorable alguno. Basado en los hechos presentados por la Unión, el árbitro determino que el Instituto de Ciencias Forenses violó el Convenio Colectivo el Artículo XXXIV (B) por no conceder al querellante la licencia militar con paga de treinta (30) días laborables allí dispuesta. Por todo lo anterior se ordena a que en el término de 30 días a partir de la notificación de este Laudo, pague al querellante treinta días laborables de la licencia por el periodo de tiempo

comprendido entre el 4 de agosto de 2003 al 31 de diciembre de 2003 y treinta (30) días laborables adicionales de la antes mencionada licencia militar por el periodo de tiempo comprendido desde el 12 de enero de 2004 al 21 de febrero de 2004.

63-Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-596 L-06-063

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 20 de junio de 2006

Árbitro: Janeth De Jesús Arévalo

La Querellante se desempeñaba como Supervisora de “Infirmery” en el Departamento de Salud, Programa de Salud Correccional, Complejo Correccional de Ponce. Tenía bajo su supervisión a dos enfermeros. Un viernes uno de sus subordinados se marchó sin realizar el conteo de medicamentos que debía realizarse en cada turno, su compañera lleva a cabo el mismo y nota que falta una pastilla de Tylenol con codeína (un medicamento controlado). Le notifica del incidente a la Querellante quien realiza nuevamente el conteo y confirma que hay un descuadre, por lo que llama al enfermero a su celular para cuestionarle sobre el incidente. Este inicialmente indicó que él había dejado todo cuadrado. Luego alegó que él administró el medicamento al paciente L.S. y que olvidó documentarlo en la tarjeta del medicamento, indicó que le dejaran el espacio en blanco para él documentarlo al día siguiente. La Querellante no notificó a Farmacia de lo ocurrido. La Querellante no trabajó los dos días siguientes por ser fin de semana. El próximo lunes se ausentó por motivo de enfermedad. Regresó al trabajo el siguiente martes y comenzó una investigación de lo ocurrido. Ese martes el enfermero le indicó a la Querellante que él no había administrado el medicamento, aunque había documentado en la tarjeta que lo había hecho. Sostuvo que él entendía que el medicamento lo había administrado un enfermero de otro turno. Otra vez la Querellante no notifica a farmacia a pesar que el enfermero cambio la versión de los hechos. La Querellante procedió a evaluar el expediente del paciente y solicitó al enfermero que buscara la tarjeta del medicamento, este le indicó que la tarjeta del medicamento había desaparecido por lo que sugirió se rehiciera la tarjeta del medicamento controlado nuevamente. Para hacerlo obtuvo el expediente médico del paciente, quien ya había sido dado de alta. La Querellante tenía conocimiento de las intenciones del enfermero y no hizo nada para evitarlo. El 14 de abril de 2003, la Directora de los Servicios de Enfermería de la institución, recibió una llamada anónima en la que le indicaron que había ocurrido un descuadre en el área de “Infirmery” y que estaban tratando de manipular el asunto. Inició una investigación de la información recibida mediante llamada anónima y como resultado de estos hechos la Agencia inició un procedimiento disciplinario contra la Querellante el cual culminó con suspensión tentativa de empleo y sueldo por un periodo de treinta (30) días. Además se le notificó que podría apelar a esta decisión por medio de una junta examinadora la cual se llevo a cabo y de esta se desprende que la Querellante actuó de manera negligente por lo que sería suspendida de empleo y sueldo por un periodo de diez (10) días. Debido a estos hechos la suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días impuesto a la Querellante fue correcta y conforme a derecho. Se desestima la querrela.

64- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-04-064 L-06-064

Sobre: Pasos por Merito

Fecha: 22 de junio de 2006

Árbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

La Querellante trabaja para el Departamento de Salud desde octubre de 1985. Actualmente trabaja en el Programa de Asistencia Médica de la Oficina Regional de Aguadilla como Oficinista Dactilógrafa IV. Por medio de un memorando se recomendaba a esta para que se le concediera dos (2) pasos por mérito. Luego de eso se realizó un estudio de clasificación para todos los empleados de la Agencia, por lo que no se procesarían transacciones de personal (reclasificaciones y pasos por mérito) hasta que no se terminara el estudio. El 14 de octubre de 2004, el Director de Personal de la Región Aguadilla – Mayagüez, certificó que a varios empleados del Programa de Asistencia Médica, incluyendo a la Querellante, le fueron recomendados pasos por mérito y todos fueron denegados con la excepción de una señora, porque realizaba funciones de supervisión en la Local de Moca. La Unión argumenta que si bien es cierto que la concesión de los pasos por mérito es una prerrogativa gerencial, y que podría interpretarse como que es una determinación discrecional, lo cierto es que el propio Convenio Colectivo (Sección 3) establece que esa prerrogativa no se podrá ejercer de forma discriminatoria, arbitraria, ni caprichosa. Añadió la Unión que ante el cuadro de que sólo a un empleado se le concedió el beneficio de los pasos por mérito que se recomendaron y a la Querellante la dejaron excluida sin ningún tipo de explicación al respecto, entienden que la acción tomada por la Agencia es discriminatoria, fue caprichosa y arbitraria. La Agencia sostuvo que la determinación efectuada por parte de la Oficina de Recursos Humanos al denegar los pasos por mérito de la Querellante fue la correcta y en apoyo de una política administrativa justa y en conformidad con lo negociado colectivamente. Del Convenio Colectivo no surge que la Querellante tenga el derecho a la concesión de dos (2) pasos por mérito. En el Convenio Colectivo no se negoció dicho beneficio. No estando contemplado ese beneficio en el Convenio Colectivo, su concesión era una prerrogativa gerencial. El Convenio Colectivo limitó dicha prerrogativa a que no fuera aplicada de forma discriminatoria, ni caprichosa. La Unión no presentó prueba sobre las alegaciones de discrimen y capricho por lo que concluimos que la Agencia no violó el Artículo 4 del Convenio Colectivo. Se desestima la Querella.

65- Departamento de Educación y la Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-528 L-06-065

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 22 de junio de 2006

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Administración Escolar de la Escuela Superior Miguel Meléndez Muñoz del Distrito Escolar de Cayey cambió el formulario donde firmaban los miembros de la unidad apropiada. La Administración escolar actuó conforme a las instrucciones emitidas por el Secretario de Educación, quien no consultó a la Unión para impartir dichas instrucciones. La delegada de taller radicó una querrela en el procedimiento de quejas y agravios,

alegando que el cambio de formulario de registro de asistencia altera lo convenido entre la Unión y el Patrono sobre registro de asistencia e impone a la unidad apropiada una tarea administrativa. La Unión señala que desde 1971, se ha utilizado el formulario de Registro de Asistencia Diaria como Instrumento para constar la asistencia de los empleados de la Unidad Apropiada; establecida por la Carta Circular Num. 24-71-72. Dice que las partes acordaron que los directores escolares serian responsables de la preparación de informes de asistencia, tanto para informar los balances como para informar la asistencia de los empleados. Sostiene que la posición firme en la mesa de negociación es la función pedagógica de los maestros. Por su parte el Departamento no presento alegato de defensa. Tomando en cuenta los hechos presentados por la Unión el árbitro emitió la siguiente decisión. La Agencia no violó el Convenio Colectivo al cambiar el formulario de registro de asistencia. Tampoco la Agencia está, como producto de este cambio, imponiendo una tarea administrativa que violó lo acordado. Se desestima la querrela.

66- Departamento de Educación y la Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-104 L-06-066

Sobre: Tablones de Edicto y Propaganda

Fecha: 22 de junio de 2006

Árbitro: Beatriz Ríos Ramírez

La Unión alega en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en su Artículo VII, al permitirse la colocación en los tablones de edictos de la Escuela Felipa Sánchez Cruzado los materiales y carteles de la Asociación de Maestros de Puerto Rico, en adelante AMPR, y que dichos carteles y materiales son materiales prohibidos por el Convenio Colectivo. La Agencia por su parte, alega en síntesis que los materiales y carteles de la AMPR son materiales permitidos para ser colocados en los tablones de edictos de la Escuela, conforme a lo decidido en el caso *Asociación de Maestros v. Departamento de Educación*, 2002 TSPR 58, por lo que no ha violado el Convenio Colectivo. En su decisión el árbitro determino que la Agencia violó el Artículo 7.5 del Convenio Colectivo al permitir la colocación de avisos, propaganda y otro material de una organización sindical que no es representante exclusivo de los trabajadores. Se ordena la remoción inmediata de todo material y/o del tablón de edictos.

67- Depto. de Educación y Unión Personal Administrativo, Secretarial y de Oficina

Caso Núm. AQ-05-484-L-06-067

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 23 de junio de 2007

Árbitro: Noel A. Hernández López

La querellante labora como Auxiliar Administrativo II. Como parte de sus labores la querellante se trasladó de su lugar de trabajo a recoger unos documentos a otra oficina gubernamental en tiempo laborable. De regreso a su plantel escolar, el carro de la Querellante fue impactado por un conductor negligente. Ésta procedió a llevar su vehiculo al taller mecánico para que le realizaran un estimado de los daños. Dicho

estimado ascendió a la cantidad de \$5,037.00. La Querellante asistió al Centro de Ajuste del Seguro de Responsabilidad Obligatoria, junto al conductor negligente. Luego de la respectiva evaluación, la querellante recibió un pago final por concepto de reclamación del Seguro Obligatorio por la cantidad de \$1,305.00 por los daños ocasionados al vehículo de la Querellante. El cheque dispone lo siguiente: “El endoso de este cheque constituye el pago total y definitivo de toda obligación, conforme a la póliza aplicable, comprendida en la reclamación arriba indicada”. La Querellante presentó un agravio ante Paso I y Paso II. Luego el Comité de Conciliación emitió una Resolución donde indicaron que no llegaron a un acuerdo y notificaron que la Querellante podía someter su agravio ante el foro de arbitraje en la Comisión. La Agencia, en su posición alegó que no se dieron las condiciones necesarias para que la Querellante pudiera hacer la reclamación bajo el Convenio Colectivo, ya que ésta falló en cuanto a la ausencia de colaboración necesaria para recibir de ese tercero el pago total de los daños causados. El convenio estipulaba el pago de la Agencia por los daños incurridos en un accidente, durante horas laborables, que no cubriera el seguro de la persona negligente. Por otro lado, la Unión sostuvo que la querellante tenía derecho a la compensación solicitada debido a que se presentaban todas condiciones que el convenio colectivo requería. Además existió una diferencia monetaria en el pago del seguro compulsorio con relación a los gastos de los daños estimados. Ante los hechos la Comisión determinó que la Querellante falló en no llevar hasta las últimas consecuencias la reclamación en el Centro de Ajuste del Seguro de Responsabilidad Obligatoria, ya que ésta aceptó la suma otorgada al endosar el cheque. Por tanto el caso fue desestimado.

68- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-007-L-06-068

Sobre: Tiempo del Delegado, Entrega Informes Asistencia y Organización Escolar

Fecha: 23 de junio de 2006

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El Querellante es maestro de la categoría de Ciencias y as su vez era, para el 2002, Delegado de la Unión. En el año escolar 2003-2004 la facultad y la *directora* constituyeron el Comité de Organización Escolar (COE) para preparar la Organización Escolar para el próximo año escolar 2004-2005, la cual no fue aprobada por el Consejo Escolar. Además dicha organización no fue ratificada por la facultad debido a la falta de aprobación del Consejo Escolar. En el mes de agosto de 2004, la Directora notificó que para el año escolar del 2004-2005 se utilizaría la misma organización escolar del año anterior 2003-2004. El Querellante radicó los formularios de querrela, paso I y paso II por que la Directora alegadamente violó el convenio colectivo al no seguir los procedimientos para la implantación de la organización escolar. En respuesta la Directora emitió una comunicación donde planteó que no violó el convenio colectivo por que los procedimientos se llevaron conforme a las Leyes y Reglamentos. Además el Querellante radicó los formularios de querrela, paso I y paso II porque la Directora alegadamente violó el convenio colectivo al no otorgarle tiempo al delegado del taller para atender sus responsabilidades sindicales. Adicionalmente el Querellante radicó otros formularios de querrela, paso I y paso II porque la Directora alegadamente violó el convenio colectivo al no entregar en el tiempo que dispone el convenio los informes de asistencias. Ante los

hechos, la Unión argumentó que la violación de convenio relativa a la no otorgación de tiempo razonable para las funciones del Delegado se debería a la arbitrabilidad de la Directora debido a su falta de diligencia para con el Convenio Colectivo. De igual forma le atribuyeron a la Directora el no entregar los informes de asistencia no más tarde del quinto día después del cierre del mes escolar, violando las disposiciones relacionadas a las Condiciones de Trabajo, del Convenio. A su vez, la Unión argumentó que la Agencia violó los procesos estipulados en el Convenio que establece los procesos para la Organización Escolar, ya que se impuso una organización escolar que no fue elaborada y aprobada por la facultad. Por otra parte, la Agencia alegó, en cuanto a las imputaciones sobre el tiempo otorgado al Delegado, que sí se le otorgó tiempo razonable para que ejerciera sus funciones argumentando que las responsabilidades primordiales del maestro son las tareas docentes y que éstas tareas fueron balanceadas con las propias de Delegado. Además, la Agencia alegó que no pudo cumplir con el tiempo determinado en el Convenio Colectivo para la entrega de los informes de asistencia, debido a que la secretaria encargada del cumplimiento de esa tarea se ausentó por motivos de salud. Sobre las alegaciones de no cumplir con el debido proceso de Organización Escolar estipulado en el Convenio Colectivo, la Agencia refutó a la Unión indicando que los procesos de la organización escolar para el año 2004-2005 fueron viciados por los propios maestros miembros del COE al tratar de ratificar con la facultad una organización escolar que no fue aprobada por el Consejo Escolar. Además, ésta entendió que la petición de los maestros de preparar otra organización escolar luego de comenzado el nuevo curso escolar no tenía sentido ni razón de ser. En virtud de los hechos, la Comisión resolvió, que la Agencia falló en no otorgarle el tiempo necesario al Delegado para que cumpla con sus funciones. La Comisión ordenó a las partes a reunirse para llegar a un acuerdo con relación al tiempo razonable que éste tendrá para llevar a cabo sus funciones sobre la distribución del tiempo, cumpliendo así con las disposiciones del Convenio Colectivo. Además la Comisión determinó que la Agencia violó la cláusula del Convenio Colectivo, relacionada con la entrega de informes de asistencia. Esto debido a que los informes no fueron distribuidos dentro de un tiempo razonable, ya que los mismos tuvieron un retraso de seis (6) meses, desde la fecha estipulada en el Convenio. Finalmente, en relación con la alegada violación de Convenio sobre la Organización Escolar, la Comisión falló en contra de la Agencia, ya que en el Convenio Colectivo se estipula el procedimiento para la elaboración de un Borrador de Organización Preliminar, el cual no fue seguido al implementar unilateralmente otra Organización Escolar por parte de la Agencia.

69- Cuerpo de Bomberos y Sindicato de Bomberos

Caso Num. AQ-05-646-L-06-069

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 23 de junio del 2006

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante sostuvo una discusión con su supervisor. Al día siguiente le Querellante presentó una querrela ante sus supervisores, alegando acoso laboral y solicitando una investigación al respecto, que finalmente llevaron a cabo. Como resultado ambos, Querellante y Supervisor, fueron suspendidos de empleo y sueldo por treinta (30) días. El

Querellante solicitó una vista administrativa y en la espera del proceso, un Comandante emitió una comunicación exponiendo la posición de la Agencia. La Unión presentó su Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Honorable Comisión, con la característica de que al momento de celebrarse el presente arbitraje, la Agencia no había emitido Resolución resultante de la Vista Administrativa, referente al caso de autos. La Agencia alegó que el presente caso no es arbitrable por encontrarse los siguientes elementos: falta de madurez, falta de agotamiento de remedios administrativos y falta de jurisdicción. Mientras que la Unión sostuvo que una vez el Sindicato o un empleado miembro de la unidad apropiada, radica una querrela la Agencia no puede disciplinarlo porque estaría coartando el derecho del empleado a radicar querrelas según está estipulado en el Convenio Colectivo. El Árbitro resolvió, arbitrabilidad sustantiva, debido a que la controversia no ha llegado a la madures del proceso, necesaria para poder adjudicar una controversia real y firme. Esto se debió a que la Vista Administrativa que se requiere en el Convenio Colectivo como antecedente del proceso de Arbitraje, no ha llegado a resolverse.

70- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-726-L-06-070

Sobre: Cesantía

Fecha: 26 de junio de 2006

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Comisión viene a determinar si existe jurisdicción o no para ventilar la querrela de Cesantía del Querellante, para que en caso de no tenerla, se detengan los procesos, o en caso de que sí, determinar si procede o no dicha cesantía. La Agencia expuso que el Árbitro carecía de jurisdicción, ya que la cesantía motivo de disputa fue removida. La Agencia revirtió el caso a una suspensión de empleo, pero no de sueldo. La Unión por su parte, no sometió por escrito su posición respecto a la jurisdicción del Árbitro, mientras que ésta interpretó la acción como un mecanismo para extender el término para la celebración de la vista. Esto, debido a que el Convenio Colectivo estipula en cuanto a cesantías un término específico para convocar al maestro o maestra que el Patrono entiende que tiene alguna condición que pueda ser considerada como un impedimento para ejercer sus funciones, que se someta a una evaluación siquiátrica. El Árbitro expresó que las partes no pueden recurrir a arbitraje hasta tanto una controversia entre ellas se convierta en final. Al retirar la carta de cesantía, revierte la condición. Por tanto esta es una nueva controversia, que la misma no está final hasta tanto se agoten los procedimientos dentro del Departamento. El Árbitro, desestimó la querrela.

71- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-04-671-L-06-071

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de junio de 2006

Árbitro: Santos Colón Quiñones

Estando la Querellante laborando en la Oficina Regional de Carolina como Especialista en Pensiones Alimentarias II (EPA II), ésta solicitó traslado interno para la Oficina

Regional de Ponce. La Administradora de ASUME aprobó el traslado, considerando los argumentos de la Querellante y la necesidad de los servicios ofrecidos por su puesto en la Oficina Regional de Ponce. El traslado fue firmado por la Sub-Administradora Auxiliar de Operaciones Administrativas. Al cabo de nueve (9) meses la Querellante solicitó traslado de la Oficina Regional a la Oficina Interestatal de Ponce, en donde se le comunicó a la Querellante que no existía la necesidad de personal en esa área; pero que con posterioridad al traslado se reclutó personal de nuevo nombramiento con clasificación de EPA I, cuando la clasificación requerida era EPA II. La Agencia argumentó su posición de petición de desestimación de la Querella por parte del Árbitro, utilizando el hecho de que la Querellada no se presentó a la Vista de la Oficina de Conciliación y Arbitraje de ASUME, sin antes pedir un aplazamiento o suspensión de la misma. Por otro lado la Unión argumentó que no había razón de no colocar a la Querellante en la Unidad Interestatal, mas aún cuando han nombrado a personal con clasificación EPA I para ocupar puestos para el cual un EPA II esta mejor cualificado. La Comisión determinó que la Unión no proporcionó evidencia que mostrara cuales eran las funciones que tiene que realizar un EPA I versus un EPA II, convirtiendo así a la Querellada en una calificada para la competencia del puesto acorde con las disposiciones de la Ley 184. Por lo tanto se desestimó la Querella.

72- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ- 05-111-L-06- 072

Sobre: Tareas Administrativas

Fecha: 27 junio 2006

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante es un maestro de inglés de escuela secundaria y a su vez es delegado de la Federación. La Agencia añadió tres (3) páginas adicionales al registro escolar, con el fin de recopilar ciertos datos familiares, socioeconómicos y demográficos de los estudiantes, para cumplir así con los requerimientos de la Ley Federal “No Child Left Behind”. Dicho registro escolar es parte de los deberes de los maestros mencionados en la Descripción de su puesto. El Querellante se negó a completar las tres (3) nuevas páginas. La Agencia expone que no ha violado el convenio colectivo, ya que conforme a la Descripción de Puesto del Maestro de Clases del Departamento de Ecuación, éste es responsable de realizar este tipo de tarea, y que dicha acción no constituye una tarea administrativa. Por otro lado, la Unión alega que la recopilación de ese tipo de información es una tarea administrativa, violando así el Convenio Colectivo, en cuanto a la Estipulación de Tareas Administrativas. Además alega que la información requerida en las tres páginas en controversia del registro escolar ya están recopiladas en la tarjeta acumulativa y en la información que la Agencia recopila a través del “Sistema de Recopilación de Información Individual Sobre el Estudiante” por lo que volver a requerirla constituye una “duplicidad de informes”, lo cual, según establece la Estipulación sobre Tareas Administrativas, es una tarea que no le corresponde al maestro realizar. Según el Árbitro, la Unión no logró probar que la Agencia hizo un uso irrazonable, de mala fe o discriminatorio de dichas prerrogativas. Tampoco pudo establecer que la tarea en controversia asignada al Querellante, constituyó una violación al Convenio Colectivo y a la Estipulación Sobre Tareas Administrativas. El Árbitro subrayó que no estaba de

acuerdo en cuanto a que el maestro es el único funcionario con capacidad para realizar esta tarea, pero entiende que no es irrazonable que el maestro, al igual que otros empleados o funcionarios, pueda realizarla. Reconoce la docencia como la función primaria del maestro a lo que comenta que la expresión implica que pueden existir otras tareas afines a la función del maestro no necesariamente docentes en el sentido estricto de su definición, y que dicha función, aunque primaria, no es la única. Argumenta que el maestro no es un ente enajenado de la Agencia como organización, ni mucho menos de su responsabilidad social, de sus metas, objetivos y de su rol en la sociedad y el estado. Por ende, la Querrela de autos carece de méritos suficientes para declararla con lugar.

73- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ- 05-570-L-06- 073

Sobre: Destitución

Fecha: 27 junio 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

Al momento de ocurrencia de los hechos, el Querellante era el maestro de ciencias del décimo grado de la Escuela y tenía como estudiante a una menor. Dicha estudiante acudió al salón del Querellante a reponer un examen en la hora de capacitación del maestro en horas de la tarde. Allí, el Querellante se le acercó por la detrás a la estudiante, le sujetó las manos, le movió el pantalón, la ropa interior, e intentó introducirle un dedo mientras la aguantaba. Tras una reunión entre la estudiante la Consejera Escolar y la Trabajadora Social, le informaron los hechos a la Directora de la Escuela. A base de los hechos imputados en contra del Querellante, se presentó una acusación formal en el foro penal sobre actos lascivos, los cuales posteriormente fueron reducidos a una admisión de culpabilidad por parte del Querellante por el delito menos grave de agresión. El Querellante fue destituido. La Agencia indicó que los hechos incurridos por el Querellante, aceptados por éste cuando fue confrontado, fueron hechos que se alejaron de toda conducta que se espera de un maestro del sistema de educación, por lo que se justificó la medida disciplinaria impuesta al Querellante de destituirlo de su puesto. La Unión por su parte, alegó que no se justifica la medida disciplinaria impuesta por la Agencia de destituir de su puesto al Querellante debido a que la Agencia no cumplió con el Convenio Colectivo en varias de sus instancias, a saber: los cargos no se notificaron en el tiempo estipulado por el convenio colectivo; se suspendieron los pagos de salarios al Querellante antes de la determinación final del árbitro; y la prueba presentada por la Agencia no era suficiente para justificar la medida disciplinaria impuesta. Luego de considerar las fechas del proceso administrativo, la Árbitra resolvió que los cargos si se notificaron dentro del tiempo estipulado. En cuanto a la alegación de la Unión de que la Agencia violó el Convenio al imponer la sanción de destitución y suspender los pagos de salarios del Querellante antes de la determinación final del árbitro, la Árbitra indicó que no tiene dicha facultad. Indicó que su facultad conforme al Reglamento de la Comisión se limita a revisar y determinar la justificación de la medida disciplinaria impuesta, ya sea confirmando, modificando o revocando la misma. En cuanto a la determinación de si la prueba presentada por la Agencia era suficiente para justificar la destitución, la Árbitra estableció que aún cuando los testimonios, constituyen prueba indirecta y circunstancial, ésta entiende que constituyen en conjunto prueba suficiente en derecho para permitir

hacer determinaciones de hechos a base de los mismos. La Árbitra dio credibilidad al testimonio de la menor y utilizó como argumento el hecho de que el propio Querellante aceptó que en efecto hubo un acercamiento físico no deseado por parte del autor hacia la víctima. En cuento a los alegatos de la Unión sobre la ausencia del delegado durante la reunión entre el Querellante y la Agencia, la Árbitra expuso que el querellante no utilizó su derecho de representación de la Unión, al que la Agencia pudo haberse negado, y que el Convenio no expresa que ante esa situación la Agencia deba hacerlo por el Querellante. La Árbitra resuelve que la acción de la Agencia en destituir al Querellado fue justificada.

74- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-04-651 L-06-074

Sobre: Violación del convenio

Fecha: 28 de junio de 2006

Arbitro: Santos Colón Quiñones

Las querellantes son maestras del grupo de quinto y sexto grado a su vez son miembros de la Junta Directiva de la local de Luquillo de la FMPR. El 29 de septiembre se llevó a cabo la Asamblea de Delegados de la Federación de Maestros de Puerto Rico y estas asisten a la misma. Se había enviado una comunicación del Secretario de Educación permitiéndole a un delegado por escuela ir a dicha asamblea. La directora autorizó a la delegada del taller de la escuela garantizando el tiempo lectivo. Las querellantes no son delegadas de taller sino de acumulación y el día que comparecen a la Asamblea se les carga por licencia ordinaria. Por lo tanto, la Agencia no viola el Artículo 6 sección 6.01 del Convenio Colectivo porque éstas no se encontraban autorizadas y la querrela se desestima.

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

Caso Núm.: AQ-04-405, AQ-05-274 L- 06-075

Sobre: Reclasificación

Fecha: 26 de junio de 2006

Arbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

El Querellante deseaba una reclasificación de puesto. La Agencia aprobó un nuevo Plan de Retribución y Clasificación para el Servicio de Carrera, mediante la revisión oficial de los puestos y las escalas salariales, el cual fue implantado el 19 de noviembre de 2001. Como consecuencia de ello, el puesto ocupado por el Querellante fue clasificado como Asistente de Servicios Sicosociales El Querellante impugnó dicha clasificación de su puesto fundamentándose en que él ha estado realizando las tareas propias de un Trabajador Social Primario en Adiestramiento desde antes de la implantación del Plan de Clasificación y Retribución de la Agencia. Conforme al análisis de la descripción de deberes que precede es de concluir que el puesto del Querellante fue clasificado conforme a la mayoría de las tareas que éste realiza, pero sin embargo no se tomó en consideración que las tareas de identificar problemas y necesidades del paciente y establecer un plan de tratamiento para un paciente, son de mayor complejidad propias de

un nivel superior en la especie de clases de Trabajo Social Primario, es decir, son de un empleado que posea la licencia de trabajador social. En el caso del Querellante, éste no poseía la licencia de trabajo social al momento de la implantación del plan de clasificación. Ello impide que pueda ordenarse o considerarse que su puesto sea clasificado dentro del grupo de clases de trabajo social. Las funciones de establecer un plan de tratamiento para un paciente y otras propias de un trabajador social que han sido y son realizadas aún por el Querellante deberán ser asignadas a un Trabajador Social que cumpla con todos los requisitos de ley y del puesto. Se determinó que la Agencia deberá relevar al Querellante de dichas funciones de inmediato.

76- Departamento de Agricultura y Unión Departamento de Agricultura, UAW

Caso Núm.: AQ-04-685 L-06-076

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de junio de 2006

Arbitro: Andrés Feliciano Morales

La querellante trabaja en el Departamento de Agricultura. Alega la Agencia que la Querellante cometió las infracciones contenidas en la Guía para la Aplicación de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Reglamento Interno de Asistencia, Licencias y Medidas Correctivas del Departamento, en adelante el Reglamento. Estas infracciones fueron las siguientes: **Núm. 38- “Descuido y negligencia en el cuidado y protección de información o documentos bajo su responsabilidad contra alteración, divulgación, manipulación o destrucción accidental o desautorizada”**; y la **Infracción Núm. 50- “Apropiación ilegal o uso y manejo indebido de fondos públicos, bienes u objetos ajenos en la oficina del Departamento**. Que en el caso de la falta núm. 38, la negligencia de la Querellante fue de tal gravedad que justificó que la Agencia optara por implementar la sanción más severa que es la Destitución. Se alega que las acciones de parte de la Querellante, como fue el hacer caso omiso a las irregularidades denunciadas sobre emisión de cheques; y por otro lado, impartir directrices a empleados respecto a que nada con relación a las irregularidades debía ser notificado a las oficinas Centrales fundamentó la destitución impuesta. Además, aducen que lo ocurrido con el depósito de un cheque por concepto de subsidio salarial a Agricultores, realizado a la cuenta de banco privada de la Querellante y su esposo, denotan desfallo de fondos públicos, cosa que es de tal gravedad que justifica una destitución a cualquier empleado que incurra en tales violaciones sin importar que fuera la primera vez. La Unión alega que la Querellante fue destituida injustamente. Ello, por razón de que ésta, alegadamente, no era de la oficina de Utuado. Más bien, se alega que la supervisora de dicha oficina y quien tenía la responsabilidad de autorizar la emisión de cheques de incentivos a agricultores lo era la Oficial Pagadora del Centro de Gestión Única de Utuado; que aunque la Querellante trabajaba en la Oficina Regional de Utuado, ésta era empleada del Departamento de Agricultura. Queda demostrativo de que la Querellante no cometió los hechos que le imputaron lo fue la firma que apareció endosando un cheque de la A.S.D.A., por la cantidad de \$57,995.00 que fue depositado en la cuenta de banco de la Querellante y su esposo, no coincide con la firma de la Querellante ni de su esposo. Que quien incurrió en actos fraudulentos fue la Oficial Pagadora del Centro de Gestión única de Utuado, al haber emitido cheques pagaderos a nombre de alegados agricultores que no eran

participantes del Programa de Incentivos Salariales, al momento de los hechos. Que las infracciones que le adjudican a la Querellante fueron cometidas por la Oficial Pagadora, quien era realmente la supervisora de los empleados de la oficina de A.S.D.A., División de Finanzas, en Utuado. La Comisión determinó que la destitución fue una justificada por tanto se desestima la querella.

77- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ 04-435 L-06 -077

Sobre: Clarificación de Unidad Apropriada

Fecha: 29 de junio de 2006

Arbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

La querellante trabaja para el Departamento de la Familia ocupando el puesto de Trabajador social IV en Loíza. La Agencia no le otorgó los beneficios del convenio colectivo porque ésta alegadamente no pertenece a la unidad apropiada por ejercer funciones de supervisión. La Arbitro NO puede determinar si la Querellante ejerce funciones de supervisión o no y con esto resolver la jurisdicción según pretende la Agencia. La Comisión, siguiendo su deber ministerial y exclusivo de determinar qué clases y puestos quedaría incluida en la unidad apropiada para disfrutar de los beneficios otorgados por el Convenio Colectivo negociado entre la Agencia y la Unión, determinó que la clase de Trabajador Social IV, estaría incluida en la Unidad Apropriada B. En síntesis, no le corresponde a la Arbitro determinar qué puestos o clases deben ser excluidos o incluidos de la Unidad Apropriada según las funciones que realicen. De acuerdo a la Certificación de Representante Exclusivo Núm. 035 y el Convenio Colectivo, la Querellante pertenece a la unidad apropiada B y les correspondía todos los beneficios otorgados por el Convenio Colectivo. La Agencia le deberá pagar a la Querellante el aumento salarial de \$150.00, retroactivo al 1 de julio de 2003 en adelante; el aumento salarial de \$150.00, retroactivo al 1 de julio de 2004 en adelante, según dispone el Artículo XXXV, Sección 1 del Convenio Colectivo; el Bono de Ratificación, según dispone el Artículo XXXVII del Convenio Colectivo; el aumento en la aportación patronal al plan médico según dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XXXIV. Se deberán hacer los ajustes en el pago de horas extras en exceso de las 240 horas. También se le deberán pagar todos los haberes y beneficios dejados de percibir dispuestos en el Convenio Colectivo para los miembros de la Unidad Apropriada B retroactivo a la fecha en que debían ser otorgados y la Agencia no le adjudicó a la querellante. Se le impone a la Agencia el pago de intereses tipo legal sobre lo adeudado desde que se notifique el laudo hasta que el pago sea satisfecho. La Unión deberá radicar en un término de diez (10) días, a partir de la notificación del Laudo, una relación o memorando de todas las partidas de gastos y desembolsos necesarios incurridos durante la tramitación del procedimiento ante el foro de arbitraje.

78- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-04-231 L-06-078

Sobre: Destitución

Fecha: 29 de junio de 2006

Arbitro: María del Carmen Torres Suárez

El querellante trabajaba como Maestro de Matemáticas Secundaria en la Escuela de la Comunidad S.U. Rafael Hernández del distrito escolar de Guaynabo. El 20 de abril de 2004, fue destituido de su puesto por alegada conducta inmoral, incorrecta y lesiva al buen nombre del Departamento de Educación. Se indica que el querellante utilizaba vocabulario soez con los estudiantes, le levantaba las faldas a las niñas e incurria en un patrón de ausentismo injustificado. A base de los cargos probados no se justifica la destitución. Por lo tanto, la destitución del querellante no estuvo justificada. Se ordena al Departamento de Educación la reposición inmediata del querellante al puesto R65155 de Maestros de Matemáticas Secundaria y al pago de los salarios y haberes dejados de percibir al momento de cumplidos los seis meses de suspensión.

79- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm.: AQ-05-673 L-06-079

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 29 de junio de 2006

Arbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

Los querellantes trabajan para el Departamento de Salud y la Agencia adeuda con ellos uniformes, colegiación, dietas y millajes para los años 2004-2005 según lo estipula el convenio colectivo. En el Comité de Conciliación se acordó otorgar tiempo para que la Agencia tramitara y resolviera la controversia en cada uno de los casos. La Agencia reconoce y acepta la deuda en el caso de epígrafe, ha realizado las gestiones pertinentes para que se cumpla con lo establecido en el Convenio Colectivo y se les pague a los querellantes los conceptos adeudados. A los querellantes no se les ha pagado la totalidad de la suma reclamada por razón de la situación fiscal que presenta la Agencia y el gobierno. Por tanto, la Agencia deberá cumplir con los pagos que a la fecha de este Laudo se les adeuden a los Querellantes, en o antes del 30 de octubre de 2006.

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

Caso Núm.: AQ-05-921; AQ-06-423 L-06-080

Sobre: Violación de convenio, artículo XXVII

Fecha: 29 de junio de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

Las querellantes son maestras en la Escuela José Serrano Quiñones. El día 22 de octubre de 2003 el Secretario del Departamento de Educación emitió una comunicación titulada “Aplicación de las Directrices de la Gobernadora en Torno a la Concesión del viernes 24 de octubre de 2003 Para Asistir a los Actos Fúnebres del Hon. Luis A. Ferré”, donde se concedió el 24 de octubre de 2003 con cargo a la licencia de vacaciones regulares de los empleados. Para el horario de 12:30 a 5:30 en la Escuela José Serrano solo se presentaron a trabajar las Querellantes y una estudiante practicante. Cerca de las 3:30 p.m. la Directora se presentó a la Escuela José Serrano Quiñones y cerró las instalaciones de la escuela incluyendo los baños porque no había estudiantes y del personal docente sólo estaban presentes las Querellantes, que se encontraban en el patio con todas sus pertenencias. Una de las querellantes confrontaba problemas de salud el 24 de octubre de

2003, según certificado médico con fecha del 19 de diciembre de 2003. Esta tenía que frecuentar el baño, por lo cual alega que la Agencia viola el artículo XXVII, Salud y Seguridad entendiendo que el acto de cerrar los baños atentaba a su salud. La Directora indica que ella los cierra ya que las querellantes se encontraban con sus artículos personales, incluyendo la cartera en el patio de la escuela, el cual se encuentra cerca del estacionamiento. Razón por lo cual la directora entendió que se retiraban de la escuela y procedió a cerrar la misma. La Directora indica que los encargados de cerrar los salones son los mismos maestros, pero las querellantes no lo hicieron porque estas no estaban realizando sus tareas docentes. Se determinó que la Agencia no violó las disposiciones del convenio colectivo. Se desestimaron las querellas.

81- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Num. AQ-05-457-L-06-081

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 6 de julio de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante presentó un agravio ante Paso I y Paso II alegando que no le concedieron los 45 minutos para cambiar su cheque de nómina. El Comité de Conciliación emitió una Resolución adjudicando el agravio presentado por la Querellante, argumentando que según el Convenio Colectivo dicho beneficio no contempla el cambio de cheques de Bono de Navidad ni cambios de cheque de nóminas en horas y días que no sean de pago. La Agencia sostuvo que el caso no era arbitrable porque la empleada solicitó tiempo para ir a cambiar su cheque por concepto de bono de navidad y el Artículo XXVIII, Sección 6, le concede a los empleados tiempo para cambiar el cheque de nómina. La Unión, alegó que el agravio presentado por la Querellante fue porque ésta tomó el 15 de diciembre de 2004, por licencia de cumpleaños y cobró su cheque de nómina el día 16 de diciembre de 2004. A ésta empleada no le fue autorizado utilizar los 45 minutos que concede el Artículo XXVIII, Sección 14 para cambiar el cheque de nómina porque el día de pago era el 15 de diciembre de 2004. El Árbitro determinó, que la controversia presentada en el caso de marras no es arbitrable sustantivamente, ya que existe una determinación del Comité de Conciliación que da por terminada la querrela presentada por la Querellante, cumpliendo así con las disposiciones del Convenio Colectivo.

82- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-220 L-06-082

Sobre: Artículo L, Día de paga por Educación Continuada

Fecha: 6 de julio de 2006

Arbitro: Luis A. Zayas Monge

La querellante es Maestra de Historia de la Escuela Ramón Power Giralt. Esta recibió en su correo personal una invitación a una actividad ofrecida por la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano titulada “Tercer Simposio de Historia, escribiendo la Historia de Puerto Rico en el Siglo XXI”. Este Simposio había de celebrarse el 8 de octubre de 2004. La Querellante le notificó a la Directora que había recibido una invitación para asistir a este simposio y que tenía la intención de asistir al

mismo. Pero, la Directora no le dio a la Querellante una autorización expresa para asistir a dicho simposio. Asiste al mismo y la querellante recibió un certificado de asistencia de parte de la Universidad Interamericana, en dicho certificado se le acredita a la querellante 6 horas de Educación Continuada por su participación. El 9 de octubre la querellante firmó la hoja de asistencia de la escuela. En el apartado correspondiente al 8 de octubre de 2004, que había asistido al Simposio anejó el documento de la actividad y el certificado de asistencia. La Directora de la Escuela entendió que no era una ausencia autorizada y le descontó de su salario el 8 de octubre. La Directora alega que ella necesita un “memo” de la Agencia autorizando la participación de la querellante a dicha actividad y no se probó que el 8 de octubre de 2004 existía en la escuela una situación de necesidad de servicio de tal naturaleza que impidiera a la Directora autorizar a la Querellante a asistir a la actividad. La Agencia violó el convenio colectivo al descontar del salario de la Querellante, el día 8 de octubre de 2004 por ésta haber asistido a la actividad. Se le ordena a la Agencia pagar a la Querellante el salario correspondiente a ese día.

83- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Num. AQ-05-500-L-06-083

Sobre: Despido

Fecha: 6 de julio de 2006

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante laboraba como Técnico de Tratamiento Psicosocial I, en el Programa de Retardación Mental del Departamento de Salud. El Querellante se encontraba en un área prohibida al paso de los pacientes, cuando fue visto a solas con una paciente participante del programa, según declarado por un compañero Trabajador Social. Además cinco días después el Querellante fue visto por una compañera Asistente en Terapia Ocupacional, besando la misma paciente frente al Salón de Recreación, lo cual informó a la directora Interina del Centro. En el mismo día el Querellante le indica a la Directora Interina que necesita hablar con ella antes de la reunión rutinaria y diaria del personal, sobre unos pacientes que estaban requiriendo mucha atención afectiva de parte de él. Al día siguiente de la reunión, la Directora envió una carta al Programa de Retardación Mental, recomendando una investigación al Querellante debido a la situación ocurrida. Dos meses después, el Secretario del Departamento de Salud suscribió un documento titulado Intención de Destitución y Suspensión de Empleo, en el cual indica que por los sucesos en controversia, se le notifica su intención de destituirle del puesto. Además determina suspenderle de su puesto pero no de sueldo, al momento de recibir la carta de intención. De igual modo le apercibe de su derecho a solicitar una vista administrativa informal. Diez meses después la Secretaria del Departamento de Salud, tomando en consideración las recomendaciones del Oficial Examinador, emitió una Notificación de Destitución la cual se hacía efectiva al momento de ser recibida. La Agencia alegó en la vista que es reglamento del Departamento, que ningún técnico o trabajador masculino puede hacer intervenciones a una paciente femenina sin la presencia de una técnica del género femenino, subrayando que era costumbre del Querellante el reunirse con las participantes a solas. La Agencia sustenta que ante los hechos en controversia el Querellante incurrió en incumplimiento e insubordinación. El Departamento indica que la Destitución se hizo de acuerdo con la Ley Núm. 184, y el Reglamento de Personal del Departamento de

Salud, y que el despido de éste fue justificado. Por otro lado, la Unión argumenta que no recibió los alegatos correspondientes de la Agencia y exhibe que el Querellante no cometió los actos imputados. El Árbitro durante su análisis no dio credibilidad a la defensa del Querellante, debido a varias contradicciones durante su testimonio, resolviendo así, que el despido fue uno justificado y desestimando la Querella.

84- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-211 L-06-084

Sobre: Violación de Convenio Artículo XIX

Fecha: 6 de julio de 2006

Arbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante se desempeñaba como maestra de ciencias a nivel elemental, en la escuela Fernando Roig del distrito escolar de Las Piedras, región escolar de Humacao. Esta llevaba 5 años con estatus regular permanente y 10 en total, en el Departamento de Educación. La Querellante fue reubicada a la escuela Benito Medina bajo la premisa de ser por necesidad de servicio, a una plaza de maestra de Estudios Sociales de 4to a 6to grado. La Agencia sostiene que la reubicación de la Querellante fue por necesidad de trabajo. Ello, surgió cuando alegadamente la Región Educativa se percató que dejaron fuera de la Organización Escolar de la escuela Fernando Roig a la maestra de nivel elemental con estatus permanente, quien había laborado durante el año 2003-2004 en una plaza con estatus Transitorio pagada con fondos de Título I. Que por haber sido excedente la plaza ocupada por la Querellante, la Agencia tenía que garantizarle a la otra maestra el mismo estatus que tenía de permanencia. Ante la vacante que se creó por la reubicación de la Querellante, ésta fue ocupada por la maestra, quien previo a ello, estaba ocupando una plaza de maestra de español de Título I con estatus transitorio en el nivel elemental de 6to grado, en la escuela Fernando Roig. Al leer la organización escolar de la escuela Fernando Roig para el año académico 2004-2005, encontramos que en ella se contemplaba la plaza de Título I de la maestra y la plaza de maestra de Ciencias de 5to grado que ocupaba la Querellante. Esta declaró sentirse cómoda en la escuela a Benito Medina. La reubicación impuesta a la querellante fue improcedente a la luz del Convenio Colectivo y la Carta Circular 12-2002-2003. Se ordena a la Agencia cesar y desistir de violar tales disposiciones.

85- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-348-L-06-085

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 7 de julio de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

La Querellante es Maestra de Música en una escuela. La Querellante se ausentó por ser diagnosticada con gastroenteritis y se le ordenó descanso. Brindó el certificado médico y dichos días fueron cargados a “licencia por enfermedad”, en lugar de “periodo para tratamiento de enfermedades contagiosas” como ésta lo había solicitado. La Querellante sometió el Paso I y el Paso II en donde se le notificó que no llegaron a acuerdo. Además al momento del alegado contagio, no se registro ningún caso de gastroenteritis entre la

comunidad escolar. El Departamento indicó que según el Convenio Colectivo para que el empleado sea acreedor al periodo de hasta tres (3) días para el tratamiento de enfermedades contagiosas, tiene que haberse contagiado de una enfermedad contagiosa grave, en el desempeño de sus funciones, y que la Unión no presentó prueba testifical ni documental para establecerlo. La Agencia indicó que los funcionarios que la Querellante mencionó que sufrieron la misma enfermedad contagiosa, no se ausentaron, ni presentaron certificación médica durante ese periodo. La Directora Escolar testificó que en ningún momento la Querellante le indicó, al momento de suministrar el certificado médico, que se hubiera contagiado la gastroenteritis viral en la escuela, ni que se certificara que fue adquirida en la Escuela. Por otro lado la Unión sostuvo que la Querellante se contagió con gastroenteritis laborando en la Escuela, y que al momento de entregar el certificado médico a la secretaria del Director, otro profesor le dijo que había tenido gastroenteritis la semana anterior al igual que la Secretaria del Director. Además, la Querellante añadió que la madre de uno de sus estudiantes le dijo que su hijo se había ausentado porque estaba enfermo y por los síntomas que le dijo la madre, la Querellante infirió que tenía gastroenteritis. El Árbitro determinó que ante la evidencia presentada, no está en posición determinar que la Querellante se contagió con la enfermedad de gastroenteritis en la Escuela toda vez que no hay evidencia alguna que demuestre que en la Escuela se reportaran otros casos de gastroenteritis. No existe evidencia que certifique que la enfermedad de los otros empleados, haya sido en la Escuela. Por tanto se desestima la Querella.

86- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-819 L-06-086

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 10 de julio de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante es maestra de la Escuela S.U. Alfredo Bocachica León del distrito escolar de Villalba. A la maestra se le está descontando la cantidad de \$50.05 quincenales efectivos el 15 de mayo de 2005, por concepto de enmienda que al otorgársele la Carrera Magisterial se le canceló el aumento por la Ley Núm.410 de 8 de octubre de 2000. La maestra se encuentra inconforme con el descuento. Para la Unión esta acción viola el Convenio Colectivo en su Artículo X, Derechos Adquiridos, XLVIII, Sección 48.05 Carrera Magisterial y va en carácter prospectivo de las leyes. La Unión admite que la enmienda a la Ley dispone una renuncia a los pasos por méritos y no al aumento legislado en la Ley Núm. 410, supra. La Agencia por su parte alegó que la profesora recibió un aumento de \$105.00 mensuales por concepto de la Ley de Carrera Magisterial el cual fue efectivo el 1 de agosto de 2000. De igual forma con la aprobación de la Ley Núm. 410, supra en octubre de 2000, la profesora recibió otro aumento de salario el cual estuvo recibiendo hasta el 15 de mayo de 2005 que se estableció el plan de pago. Para la Agencia dicha acción no constituye una violación a las disposiciones del convenio colectivo por que la profesora recibió un aumento de manera ilegal lo que acarrea la nulidad y por consiguiente, ésta no ha adquirido ningún derecho que reclamar. Por tal razón, era la obligación de la Agencia recobrar el sueldo bajo la doctrina de cobro de lo

indebido. La maestra no tiene derecho a seguir disfrutando del aumento salarial de la Ley Núm. 410 del 8 de octubre de 2000. Procede la eliminación y el recobro del mismo.

87- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-152 L-06-087

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 10 de julio de 2006

Árbitro: Beatriz Ríos Ramírez

La Querellante es una maestra, que desde enero a mayo tuvo 12 horas contacto diurnas con los estudiantes semanalmente. El Director le requirió que completara las 15 horas con la jornada parcial de la noche (horario vespertino). La Federación entendió que las horas trabajadas durante el horario vespertino se le debían pagar por concepto de jornada parcial. Además, la Unión alegó que la Carta Circular, en donde se le requirió a la Querellante los hechos en controversia, fue emitida de forma unilateral, cambiando términos y condiciones de empleo al privar a la Querellante de un contrato vespertino. Por otra parte la Agencia entiende que no se le deben pagar por jornada parcial, porque ésta debía completar su jornada de 15 horas. El Árbitro subrayó que la carta Circular en controversia es eje de otra querrela ante la Comisión sobre práctica ilícita. Debido a que no se ha emitido una resolución, de la referida Querrela, tocó aplicar las disposiciones de la misma. En la Carta Circular se requirió a los maestros de los institutos el cumplimiento de una carga académica de quince (15) horas-crédito contacto con el estudiante, en horario flexible, debido a que la oferta académica es distinta a las que se ofrecen en las escuelas regulares, y requiere también de horarios vespertinos. Así que el Director estaba en posición de requerirle a la Querellante que cumpliera con las disposiciones de la Carta circular. Se desestima la Querrela.

88- Instituto de Cultura Puertorriqueña y Unión General de Trabajadores

Caso Núm.: AQ-05-561 L-06-088

Sobre: Violación de Convenio Artículo 47

Fecha: 11 de julio de 2006

Arbitro: Santos Colón Quiñones

Los Querellantes trabajan para el Museo de la Historia de la Música en Ponce. El primer Querellante es Trabajador General I, el segundo Trabajador General II y el último conserje. Cuando el Museo se queda sin servicio de aire acondicionado cierra las puertas al público, pero mantiene a los empleados de Servicios Generales laborando en dicha área. El primer querellante es delegado de taller y este radicó el Primer Paso de Procedimiento de Quejas y Agravios, alegando que los empleados de Servicios Generales carecen de uno de los tres servicios básicos dispuestos en el convenio, aire acondicionado; y ante la falta del mismo el Instituto debe dejar ir a los empleados al no resolverse la situación dentro de un periodo de tres horas. El 26 de mayo los querellantes radican el Segundo Paso de Procedimientos de Querellas dirigido a la Directora de Recursos Humanos del Instituto. La Directora les contesta el reclamo exponiendo que la disposición del convenio tiene el propósito de proteger a los empleados unionados que por la naturaleza de sus funciones laboran en espacios cerrados que requieren aire

acondicionado para realizar sus tareas; y que no se justifica el reclamo de estos empleados ya que no se les requiere el uso de aire acondicionado para sus tareas porque no trabajan en áreas cerradas. La Agencia no está violando el Convenio Colectivo, toda vez que a aquellos empleados que están en áreas donde es necesario el uso de aire acondicionado para realizar sus labores, son despachados de su área de trabajo sin descuento alguno a licencia. De esta forma la Agencia está cumpliendo con la disposición del convenio. La Agencia no violó el Convenio Colectivo al no autorizar a los Querellantes a irse de su área de trabajo al faltar el aire acondicionado. Se desestima la querrela.

89- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-664 L-06-089

Sobre: Violación de Convenio (Prerrogativa Gerencial)

Fecha: 11 de julio de 2006

Árbitro: Beatriz Ríos Ramírez

El Querellante y la Directora escolar tienen serios problemas interpersonales. El Querellante, quien es maestro de Ciencias, ya no labora en la escuela donde se dió la controversia. El Querellante era el Delegado de esa escuela. Mediante carta, el Querellante informó a la Directora escolar que dentro de 2 días se ausentaría, debido a una cita médica de su hija, y que dentro de 4 días asistiría a la Convención de la Asociación de Maestros de Ciencias, a la que la Secretaria de Educación, autorizó a los maestros a asistir, mediante memorando, siempre y cuando se garantizara el cumplimiento del tiempo lectivo de los estudiantes. Mediante comunicación escrita, la Directora Escolar le indicó al Querellante que su asistencia a la Convención no estaba autorizada, ya que éste tenía un problema de tardanzas y ausentismo. El Querellante contestó a la Directora mediante comunicación escrita que como la Secretaria de Educación había autorizado la asistencia a la convención éste estaría asistiendo a la misma. El Querellante no asistió a la Convención, así como tampoco asistió a la escuela ese día por un asunto personal, el cual fue cargado a licencia por enfermedad. La Agencia indicó que no violó el convenio Colectivo y sostuvo la decisión de no concederle la asistencia a la Convención debido al alto número de ausencias del Querellante. La Unión por su parte, alegó que lo anterior es una práctica discriminatoria contra el Querellante por parte de la Directora. La Árbitra determinó que la Agencia no violó el Convenio Colectivo, ya que el hecho de que la Secretaria de Educación hubiese autorizado la asistencia de los maestros de ciencias a la Convención de la Asociación de Maestros de Ciencias, no era óbice para que los maestros entendieran, que su participación en la misma era automática. Indicó que aún cuando el Convenio Colectivo reconoce que los miembros de la Unidad Apropiaada tienen derecho a participar en actividades o seminarios de enriquecimiento profesional, la determinación de la asistencia, alcance y participación esta supeditada a la prerrogativa gerencial de supervisión y dirección, que no es negociable bajo la ley 45, supra. La Directora Escolar ejerció sus facultades de supervisión y entendió que no se garantizaría el tiempo lectivo de los estudiantes, los cuales cada vez que se ausentaba el Querellante, pasaban su tiempo en la glorieta de la escuela sin tomar clases. Se desestima la Querrela.

90- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-04-316 L-06-090

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 12 de julio de 2006

Arbitro: María del Carmen Torres Suárez

La Querellante posee un certificado docente de Maestra-Trabajadora Social del Departamento de Educación y labora en la Escuela Abelardo Díaz Alfaro del distrito escolar de Toa Alta desde el año 2003-2004. Para ese mismo año escolar la maestra solicitó un traslado de la escuela María C. Huertas del distrito escolar de Comerío a la escuela Abelardo Díaz Alfaro de Toa Alta ya que se le había informado en la entrevista la selección de escuelas que el horario fuera uno regular y esa era la escuela Abelardo Díaz Alfaro. Unas semanas antes de comenzar el curso escolar se le notificó que el horario de la escuela sería uno alterno y que su hora de entrada era de 12:30 p.m. a 5:30 p.m. La querellante había solicitado el puesto durante la mañana, pero este ya lo habían solicitado dos Trabajadoras Sociales además de la querellante. La querellante indicó que le correspondía el horario de la mañana por tener más mayor experiencia en la categoría, especialidad y nivel en la escuela. El 2 de abril se le notifica que se le asignaría el horario de la tarde, acto seguida la querellante radicó su querrela Paso I ante el Director escolar y el 26 de abril presentó su querrela Paso II. El Artículo X de Derechos Adquiridos dispone lo siguiente: *El Departamento de Educación garantizará todos los derechos adquiridos que disfrutaban los miembros de la Unidad Apropriadada a la vigencia del convenio.* Con esta disposición esta claramente establecido que el Departamento le garantizará a los miembros de la Unidad Apropriadada los derechos adquiridos que los empleados disfrutaban antes de entrar en vigor el Convenio Colectivo. Dicho Convenio entró en vigor en agosto de 2002. La Querellante solicitó un traslado de la Escuela María C. Huertas del Distrito Escolar de Comerío a la Escuela Abelardo Díaz Alfaro del Distrito Escolar de Toa Alta para el semestre escolar 2003-2004. La Escuela María C. Huertas tenía un horario regular (8:00 a.m.- 3:00 p.m. ó 7:30 a.m.- 2:30 p.m.). Al comenzar en agosto de 2003 en la Escuela Abelardo Díaz Alfaro su horario de entrada fue de 12:30 p.m. a 5:30 p.m., por ser una escuela con horario alterno. Para agosto de 2003, hacía un año que el convenio estaba en vigencia. En otras palabras el Departamento no podía garantizarle a la Querellante derecho alguno donde no lo había. La Querellante en este caso es una Trabajadora Social, por ende no tiene un curso en particular a ofrecer a diferencia del maestro de salón de clases. El tipo de trabajo de éste profesional envuelve entre otras cosas la ayuda y orientación al estudiante. En este caso, cuando la Querellante llegó a la Escuela Abelardo Díaz Alfaro, habían dos trabajadoras sociales con más antigüedad en la escuela que la Querellante. El Departamento de Educación no violó los Artículos X y XXIV del Convenio Colectivo al otorgarle un horario de 12:30 p.m. a 5:30 p.m. a la querellante para el semestre escolar 2003-2004. Se desestima la querrela.

91- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-04-657 L-06-091

Sobre: Violación al Convenio

Fecha: 11 de julio de 2006.

Ábitro: Luis A. Zayas Monge

Mediante el acuerdo de renunciar a la vista y posteriormente, incumplir con las órdenes del Árbitro en cuanto a radicar una estipulación de hechos, estipulación de documentos y radicar memorandos de derecho en apoyo a sus respectivas alegaciones, las partes no proveyeron al Árbitro de la información necesaria para resolver la controversia de autos. Al incumplir con estas órdenes, las partes no pusieron al Árbitro en posición de cumplir con su función adjudicativa en el caso de epígrafe. La Unión, como parte promovente, y sobre la cual recae el peso de la prueba en el caso de autos, debió mostrar mayor diligencia en cuanto al cumplimiento de las órdenes dictadas por el Árbitro. No existe evidencia alguna de esta diligencia de parte de la Unión. El documento radicado por la Unión vía fax, en apoyo a sus alegaciones y titulado “Alegato de la Unión”, no cumple con el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo. El mismo no es un documento original tal como lo establece la Sección 201(D) del Reglamento, por lo que el Árbitro no puede entenderlo como recibido. Se desestima la Querella.

92- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-715 L-06-092

Sobre: Suspensión de empleo y sueldo

Fecha: 14 de julio de 2006

Arbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante trabaja como Vigilante de Recursos Naturales y Ambientales. Este radicó una Solicitud de Arbitraje y Quejas luego de haber recibido una carta notificándole una posible suspensión de empleo y sueldo de 30 días como acción disciplinaria por hechos ocurridos en agosto de 2004. Sucede que el martes 24 de agosto de 2004, entre 6:30 am y 7:00 am, el querellante fue a la residencia de sus padres, dos casas mas abajo de donde él vive, para entregarles un cheque. En ese momento, el empleado andaba con su arma de reglamento, una pistola Smith & Wesson de 9mm. Cuando regresó a su residencia, el querellante cerró la puerta del frente pero no se acuerda si cerró el portón de rejas. Dejó la cartera con el arma de reglamento en la primera planta donde tiene un escritorio y subió a la segunda planta de la residencia para prepararse y vestirse para ir al trabajo. Procedió a llamar a sus padres para verificar si el arma se le había quedado en su casa, al estos indicarle que no el querellante llamó a la Policía para una investigación. El *Informe de Incidente* preparado por la Policía de Puerto Rico indica que el querellante “no es de credibilidad ya que éste cambió su versión de cómo ocurrieron los hechos. Por el cual se determinó que existió una negligencia por el querellante en cuanto a la seguridad de esa arma de fuego asignada por el Dep. Recursos Naturales a su persona como empleado de ese Departamento. El 15 de febrero de 2005, la Policía en un operativo policiaco, recupera el arma del Querellante en el Residencial Kennedy de Juana Díaz. Plantea la Unión que la Agencia no hizo un debido proceso investigativo ya que el mismo fue realizado con muchos meses posterior a los hechos. Además, presentan que el querellante no fue negligente en su deber, ya que su arma de reglamento fue hurtada de su casa. No surge que el Querellante haya guardado su arma en un área segura, bajo llave, donde nadie tuviera acceso a la misma. A base de este hecho es necesario determinar que el Querellante no fue cuidadoso con la custodia de un arma de fuego. La suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días al querellante, procede a base de los hechos del caso, Convenio Colectivo y Reglamento del Cuerpo de Vigilantes. Se desestima la querella.

93- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-347 L-06-093

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 14 de julio, 2006

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante es maestra a nivel elemental. Durante el periodo en que los niños de 2do grado eran atendidos por la maestra de Educación Física, la maestra alegaba de gozar del periodo institucional. Un segundo maestro de Educación Física de nivel intermedio, desertó, causando que la maestra de Educación Física se ofreciera voluntariamente a cubrirlo. La Querellante radicó el Paso I y II del procedimiento de Quejas y Agravios, del que resultó que el Comité Conciliador no llegó a ningún acuerdo. Esta situación se prolongó durante 4 meses, debido a que se contrató un segundo maestro de Educación Física. La Agencia alegó que el único periodo que había que garantizar a los maestros de nivel elemental es el de Capacitación y no el Institucional, incluso alegaron que la Querellante no proporcionó evidencia de las tareas que realizaba propias del periodo institucional. Argumentaron, que según Carta Circular, la clase de Educación Física es requisito para los estudiantes de nivel intermedio, y no así para los de nivel elemental. Por otro lado, la Unión establece que la Querellante disfrutaba del derecho adquirido de Periodo Institucional, y que siendo así, la Agencia estaba impedida de privarle del uso del mismo, en virtud del Convenio Colectivo. Además indicaron que la Directora estaba impedida de eliminar el curso de E. F. del programa de la Querellante, sin antes haberlo consultado con el Comité de Organización Escolar, y que esta eliminación del curso, provocó un aumento en la carga académica de la Querellante de 5 grupos que atendía a 6 grupos, lo que se alega va en violación al Convenio. El Árbitro señaló que el Periodo Institucional es distinguible del de Capacitación, el cual éste último es compulsorio, independientemente que haya o no un recurso para atender al grupo de salón hogar. Del Convenio Colectivo y la Carta Circular, en controversia, surgió que el Periodo Institucional era condicionado a que haya un recurso, que de estar ausente, el maestro de salón hogar “continuará con su grupo”. Además, el Árbitro entendió que fue razonable la decisión de brindar la clase de Educación Física a los estudiantes de nivel intermedio con prioridad a la de nivel elemental, considerando la necesidad de esos estudiantes de completar sus requisitos de graduación. El Árbitro determinó que la controversia estuvo disfrazada, que no era real y que la emisión de algún remedio no sería práctico jurídicamente. A su vez, indicó que la situación no tenía probabilidades de volver a suceder, ya que fue debido a causas extraordinarias como la partida de un profesor. Determinó que la controversia era académica, desestimando la misma.

94- Depto. de Transportación y Obras Públicas y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-046 L-06-094

Sobre: Reprimenda escrita

Fecha: 14 de julio de 2006

Arbitro: María del Carmen Torres Suárez

La querellante se desempeña como Auxiliar de Oficina II en el Departamento de Transportación y Obras Públicas. Su compañera laboraba en el área de Conservación de

Carreteras del Departamento para julio de 2003, en ese entonces era la encargada de envío y recibo de facsímil. El 9 de julio la querellante se dirigió al área donde trabajaba su compañera para enviar un facsímil. Su compañera le indica que ella lo enviaría ya que esa es su tarea y la querellante le indica que no, entrando en una confrontación de quien lo enviaba. Finalmente la querellante lo envió. El 10 de julio de 2003, la querellante se reportó al Fondo del Seguro del Estado alegando que el incidente del 9 de julio de 2003 con su compañera la habían afectado. El 11 de julio de 2003, la querellante se dirigió con la documentación del Fondo del Seguro a la Oficina de su Supervisor con el fin de que éste los firmara. Cuando el Supervisor se percató de que el motivo era uno relacionado con su compañera le indicó que no los firmaría hasta reunirse con ambas. La querellante cuando salió de la oficina del supervisor se encontró de frente con la compañera del altercado, quien se encontraba en su escritorio. La Sra. le sonrió a la querellante y esta percibió que se estaba riendo de ella, tiró un celular al suelo y se abalanzó hacia la compañera. Como consecuencia del incidente del 11 de julio de 2003, el Departamento emite una reprimenda escrita a la querellante. En la misma se le imputó la Infracción Núm. 17 del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Departamento. Testificaron demás compañeros que la querellante es quien arremete contra su compañera y que esta le sonrió de saludo no como burla. La reprimenda escrita impuesta a la querellante estuvo justificada. Se confirma la medida disciplinaria impuesta por el Departamento de Transportación y Obras Públicas. Se desestima la querella.

95- Depto. de Agricultura y Unión de Empleados del Depto. de Agricultura (UAW)

Caso Núm. AQ-04-686 L-06-095

Sobre: Destitución

Fecha: 14 de julio, 2006

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante trabaja como Inspector Agrícola, y al momento de los hechos trabajaba en el Centro de Gestión Única de Utuado. Este Centro está ubicado en un edificio en donde se ubican varias oficinas, entre las cuales se encuentra el Departamento de Agricultura y de la ASDA. Al momento de los hechos, la esposa del Querellante, era la Directora de la Región Agrícola de Utuado, del Departamento de Agricultura. Esta se encargaba de autorizar o firmar los cheques que emitía la Sra. Carmen Centeno de la ASDA. Por otra parte, una tercera fungía como Oficial Pagador de la ASDA, quien se encargaba de autorizar los cheques que emitía la ASDA. De una investigación surgió que ésta emitió un cheque a nombre del Querellante por la cantidad de \$57,995.00, que fue depositado en una cuenta bancaria del Querellante y de su esposa. Como parte de un esquema fraudulento, igualmente fueron emitidos otros cheques a favor de personas existentes e inexistentes. El Querellante fue destituido de su puesto por infracciones al Reglamento de la Agencia, apropiación ilegal y manejo indebido de fondos públicos, bienes u objetos ajenos en la oficina del Departamento, alterar o falsificar informes formularios y documentos oficiales de cualquier tipo para desvirtuar los hechos reales respecto a cualquier asunto. Ante la encomienda de determinar si el despido fue justificado o no, y si fue a tono con el Convenio Colectivo, el Árbitro consideró que la prueba presentada por la Agencia (cheque cancelado, hoja de depósito, etc.), sustenta la destitución del Querellante. En cuanto, si al Querellante se le brindó el debido proceso, el Árbitro

determinó que éste cumplió con los pasos anteriores del proceso de quejas y agravios y que incluso éste renunció a la vista administrativa ante un oficial examinador al que tenía derecho. El Árbitro entendió que la alegación por parte de la Agencia de falsificación de documentos no se probó, pero aún así la destitución del Querellante fue con justa causa. Se desestima la Querella.

96- A.S.S.M.C.A. y Unión General de Trabajadores

Caso Núm.: AQ-05-1556 L-06-096

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 14 de julio de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante se desempeña como enfermera destacada en la sala de emergencia área de mujeres. El fin de semana del 15 al 16 de octubre de 2005, la Querellante tenía asignado en el programa de trabajo el sábado 15 de octubre como libre y el 16 de octubre, el turno de 7:00 am a 3:00 pm. El sábado 15 de octubre de 2005, la enfermera llamó a la supervisora para comunicarle su descontento con el horario asignado el domingo 16 de octubre, la comunicación entre las partes fue una hostil. Como de la comunicación telefónica la Querellante no obtuvo el domingo como día libre, se presentó al área de trabajo para dialogar con la supervisora. La Querellante tenía conocimiento de su horario desde el jueves 13 de octubre de 2005. La Querellante expresó su malestar por el horario y anticipó que no cumpliría con el mismo. La Querellante se ausentó a su turno de trabajo del domingo 16 de octubre de 2005. Pero se presentó a trabajar el lunes 17 de octubre de 2005, día asignado en el programa de trabajo como libre. Sobre las imputaciones de la Unión, de que la supervisora le faltó el respeto a la Querellante, la Agencia sostuvo que no hubo un trato ofensivo de parte de la supervisora y que por lo contrario la actuación hostil la cometió la Querellante hacia la supervisora. Por tal razón se reafirma en que no hubo tal violación al Convenio Colectivo. La Unión por su parte, replicó al planteamiento de que la querella no es arbitrable. Indicando que la falta de respeto fue producto de unas desavenencias entre la Querellante y la Supervisora por el programa de trabajo y que dicho tema está contemplando bajo el Artículo 17 JORNADA DE TRABAJO. Además que la actitud de la Supervisora fue contraria y en violación al Artículo 3 DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS. La Querellante, declaró que se comunicó vía telefónica con su Supervisora para solicitarle que le cambiara el horario del fin de semana del 15 al 16 de octubre ya que le “habían picado el weekend”. Para la Querellante dicho fin de semana le correspondía libre porque el Convenio Colectivo le concede dos fines de semana libres en el programa de trabajo mensual. En el presente caso el daño que se supone que el Árbitro repare es una situación de relaciones de personal. Específicamente la controversia gira en torno a unas alegaciones de faltas de respetos. Para dicha situación no emana del convenio pactado entre las partes alguna disposición sobre lo planteado por la Unión. Por lo tanto no hay disponibilidad de remedio adecuado a impartir. La querella no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

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

Caso Núm. AQ-05-315 L-06-097

Sobre: Violación de Convenio (Evaluaciones de Personal)

Fecha: 18 de julio, 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramirez

El Querellante labora en el Sistema de Retiro y funge como Delegado General de la Unión. En esta ocasión, representa a los miembros de la unidad apropiada que fueron afectados por la alegada violación de Convenio. Como cuestión de hecho, todos los empleados fueron evaluados durante el período de evaluación determinado para ello en el Convenio Colectivo. Las evaluaciones fueron discutidas entre cada empleado y supervisor inmediato y finalmente firmadas. Posterior a las firmas, las evaluaciones de todos los empleados mencionados en la querrela fueron modificadas por la Agencia en los criterios utilizados para la evaluación en el área de ausencias. Lo anterior fue notificado a los empleados, pero no fue discutido con ningún empleado. La Agencia levantó la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva debido a que lo que impugna la Unión son procedimientos inherentemente gerenciales realizados por parte de la Agencia, los cuales tocan áreas del principio de mérito, además de que no se especifica cuál cláusula del Convenio es la alegadamente violada. Por otro lado, la Unión alegó que el caso es arbitrable toda vez que el mismo convenio dispone que los empleados podrán utilizar el procedimiento de quejas y agravios para apelar cuando no estén de acuerdo con el resultado de sus evaluaciones, además de que enmendar o modificar las evaluaciones de los empleados una vez las mismas fueron discutidas y analizadas con los empleados, es contrario al debido proceso de ley. El Árbitro subraya que el Convenio Colectivo reconoce como “Queja” toda alegación de violación de algún derecho protegido de los miembros de la unidad apropiada, eliminando así la alegación de arbitrabilidad sustantiva. La Árbitra determinó que la Agencia violó el Reglamento de Personal vigente en el que se dispone que el empleado y el supervisor considerarán en conjunto el resultado de la evaluación, La Árbitra expuso que en necesidad de cualquier cambio en los criterios de evaluación, el procedimiento pertinente es la notificación del cambio a la Unidad Apropiada y a la Unión, para luego volver a citar a cada empleado afectado con su supervisor inmediato. Se estableció que lo anterior era una clara violación al debido proceso de ley, y a los derechos que cada empleado tiene de conocer de antemano el porqué y cómo fue evaluado, dado a la importancia que una evaluación tiene. Por lo que se ordena el retiro y eliminación de todas las evaluaciones realizadas en el periodo que se especificó en la querrela. Se le apercibió a la Agencia de un cese y desista de realizar modificaciones, alteraciones o cambios a las evaluaciones de los empleados sin seguir las normas reglamentarias.

98- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-6554 L-06-098

Sobre: Violación del Convenio

Fecha: 18 de julio de 2006

Arbitro: Noel A. Hernández López

Los querellantes pertenecen a la unidad apropiada que representa la Federación de Maestros de Puerto Rico. La representante legal de la FMPR, citó a los querellantes mediante documento oficial de la FMPR fechado el 10 de marzo de 2005 a que comparecieran como testigos de la unión a una vista de arbitraje, la cual se celebró el 14 de marzo de 2005. El árbitro que presidió la vista, suscribió un certificado de comparecencia para los maestros querellantes. En el informe de asistencia de los querellantes se percata que se les descontó 2 ½ horas de la licencia personal. La Agencia alegó que los querellantes no les asiste el derecho a reclamar el cargo a licencia judicial las dos y media hora que estuvieron en la Comisión cuando comparecieron como testigos. Argumentó que en el Convenio Colectivo ni en el ordenamiento jurídico aparece contemplado el derecho de la unión de citar testigos y que estos tengan derecho al cargo de licencia judicial. Los querellantes tienen derecho a que se les cargue el tiempo utilizado durante la vista celebrada el 14 de marzo de 2005 en la Comisión a la licencia para fines judiciales que aparece en la sección 13.15 del Convenio Colectivo.

99- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-409 L-06-099

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 18 de julio, 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramirez

La Querellante es maestra de Artes Visuales. Su médico expidió un certificado médico en donde le recomendó guardar reposo durante 4 días, ya que estaba incapacitada de realizar trabajo. Al reportarse nuevamente al plantel, la Querellante le entregó copia del certificado médico a la Directora y le solicitó a la que le cargara los días ausentados a licencia personal y horas compensatorias, a lo cual ésta le indicó que tenía que haberlos solicitado con anticipación a ausentarse, por tanto la Directora cargó los días licencia por enfermedad. La Querellante radicó Paso I donde solicitó que se le descontara los días ausentados a licencia personal y horas compensatorias. La Agencia sostuvo que la directora obró de acuerdo al Convenio Colectivo, en cuanto a la adjudicación de los días cargados a enfermedad. La Agencia argumentó que en la escuela cuentan con un documento que los maestros deben llenar antes de ausentarse con cargo a licencia personal, para que de esta forma se puedan hacer los arreglos correspondientes, y que la Querellante nunca los llenó a pesar que sabía que se ausentaría esos días. Además, señala que es el Distrito Escolar quien certifica el tiempo compensatorio que tienen acumulado y que al momento de ausentarse la Querellante no tenía tiempo compensatorio. Por su parte la Unión indicó que la Querellante llevó a cabo todos los pasos para ausentarse, según el Convenio Colectivo; que en el Convenio Colectivo no se estipula que la licencia solicitada por al Querellante tenga que ser solicitada con antelación. En cuanto al Tiempo Compensatorio dice que para que se honre este derecho, la Agencia debe llevar un registro de las horas que los maestros de Educación Física y Bellas Artes laboran luego de su horario regular. La Árbitra determinó que la Querellante cumplió con lo dispuesto en el Convenio, al entregar el certificado en el momento donde se reporta a sus labores, y que de ningún reglamento o del Convenio Colectivo se desprende que los empleados tengan notificar previamente dichas ausencias, para que sean cargadas a tiempo compensatorio.

100- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-925 L-06-100

Sobre: Informe de Esfuerzo Anticipado Hoja de Asistencia

Fecha: 20 de julio de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La querellante es maestra de Educación Física en la Escuela Dr. Rafael Esparra del Distrito Escolar de Salinas I. Esta es delegada de la unión y radica un formulario de querrela paso I porque se le entregó el informe de asistencia correspondiente al mes de agosto el 6 de octubre de 2003 y el de septiembre a la fecha de radicación de la querrela aún no se le había entregado. El 16 de octubre de 2003 la Querellante radicó el informe de querrela paso II, porque el informe de asistencia no cumple con las especificaciones del Convenio Colectivo. La Unión alega una violación al Convenio Colectivo vigente entre las partes. Razón por la cual la Querellante se queja a través de los pasos que dispone el mismo Convenio. El cual en su Sección 34.02, define el término queja de la siguiente forma: “toda controversia, reclamación o queja o querrela de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropriada, o de la Federación en que se alegue la violación por mala interpretación y/o aplicación incorrecta de los términos del Convenio Colectivo”. Por otro lado, la Sección 34.03 dispone que: “ las controversias, quejas y reclamaciones deberán presentarse a la brevedad y, en todo caso no más tarde dentro de los próximos quince (15) días laborables contados a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a las mismas o desde que la parte querellante tuvo conocimiento de ellos”. Conforme a lo anterior, veamos los hechos pertinentes para resolver este planteamiento de falta de jurisdicción. Sobre los informes de asistencia el convenio establece en su Artículo XIII sección 13.15 (D) que “no más tarde del quinto día después del cierre del mes escolar el Director de escuela preparará un informe de asistencia que será entregado a cada miembro de la Unidad Apropriada.” El informe del mes de agosto de 2003 fue entregado en octubre de 2003, luego de haber transcurrido el término que establece el Convenio para entregar los mismos. Pero de igual forma ya habíamos planteado que el tiempo hábil para la radicación de quejas o reclamaciones es quince días laborables contando a partir de la fecha de los hechos o que se tuvo conocimiento de los mismos. Así que en cuanto al reclamo correspondiente al mes de agosto la Unión incumplió con los términos acordados entre las partes. Sobre el informe del mes de septiembre de 2003, la Unión presentó la queja dentro de los términos. Pero la representante de la Unión, en la vista de arbitraje, admitió que la querrela fue radicada en la Comisión el 14 de octubre de 2005, dos años después de los hechos, porque la misma no fue presentada en el comité de conciliación. La Unión tenía la obligación al igual que la Agencia de tramitar su queja conforme a las disposiciones aplicables. El no cumplir con lo anterior hace que la queja de la Querellante se haya presentado de forma tardía y por consiguiente, se carece de jurisdicción para entrar a los méritos de al querrela. El caso no es arbitrable procesalmente, la Unión no cumplió con los pasos establecidos en el Artículo XXXIV para el procedimiento de quejas y agravios. Se desestima la querrela.

101- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ- 05- 506 L-06-101

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 19 de julio de 2006.

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

La Querellante es maestra de Educación Especial y Delegada de Taller del plantel escolar, en el cual labora. En el mes de abril, la Querellante radicó ante la Directora escolar el formulario de querrela Paso I, por violaciones al convenio colectivo, a la ley habilitadora del Departamento de Educación y a Carta Circular. Dicha Carta Circular establecía que la organización escolar que incluye el análisis de necesidad de personal debería ser realizado utilizando un mecanismo democrático. Esto sería luego de la elección del Comité de Organización Escolar, de ahora en adelante (COE), Se establecía además que el Director escolar prepararía la propuesta de organización escolar con la colaboración del organismo. Una vez constituido el COE, éste ejerció sus funciones y produjo su correspondiente análisis, titulado “Análisis de Personal actual 2004-2005 y necesidades 2005-2006” contenido en la “Propuesta de Organización Escolar 2005-2006”. Al no encontrar consenso, la Unión radicó la Querrela ante este foro. Por parte del patrono, la directora estableció que no sometió la propuesta de organización escolar 2005-2006 a la región educativa y que cumplió con las estipulaciones del Convenio Colectivo y las cartas circulares al convocar al personal docente a asamblea para la selección del personal docente que compondrán al COE. Ésta delegó en la presidente del consejo escolar las elecciones estudiantiles para la selección del estudiante. Convocó al personal no docente y padres para la elección de sus respectivos representantes y recopiló información pertinente para presentarla al COE. Por otro lado, la Unión argumentó que la Directora estaba impedida de enviar la proyección hasta tanto no se constituyera el COE para el año escolar 2005-2006 y que al hacerlo violó el Convenio Colectivo. Además, la Unión alegó que la directora escolar actuó en contravención a la carta circular. La Árbitra entendió que le asistió la razón a la Unión en su alegación de que la directora escolar no podía haber enviado una proyección de necesidad de personal a la Región Educativa antes de que se constituyera el COE para el año escolar 2005-2006. La directora declaró que envió el informe ya que la Región Escolar se lo había solicitado (el mes de febrero como lo establecía el Convenio Colectivo) y que como no se había constituido el COE, ésta la discutió con el COE del año anterior. Según la Árbitra, esto violó claramente el Convenio Colectivo entre las partes y la Carta Circular mencionada, ya que las mismas establecieron el procedimiento a seguir para someter la propuesta de Organización Escolar a la Región Escolar, que incluía el análisis de necesidad de puestos. Se ordenó el cese y desista de dicha actuación.

102- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-04-155 L-06-102

Sobre: Destitución

Fecha: 19 de julio de 2006.

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante laboraba como Maestro de Matemáticas. En el mes de marzo fue destituido de su puesto, radicando en le mes de abril solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios ante esta Comisión. En esta ocasión le toca al Árbitro determinar si la destitución del Querellante fue justificada o no. El único testigo de parte del patrono fue el Director escolar, quien indicó que durante meses anteriores se le acercaron varios padres de estudiantes quejándose del maestro. Éstos indicaron que el maestro se les acercaba mucho a las estudiantes y expedía un fuerte olor a alcohol. El Director refirió al maestro al Programa de Ayuda al Empleado (PAE), pero no supo más al respecto. Durante su interrogatorio y declaración jurada, el Director no indicó el comportamiento impropio, ni quienes fueron los padres o estudiantes que presentaron las quejas, ni el porque de su referido a PAE. Además, el Departamento presentó declaraciones juradas de estudiantes y padres, que no comparecieron a la Vista. La ausencia de sus testigos hizo que su evidencia se convirtiera en prueba de referencia, violentando así un requisito esencial del debido proceso de ley que es la oportunidad de que la otra parte pueda contrainterrogar o confrontarse con la prueba presentada. El Árbitro determinó que la destitución no estuvo justificada y ordenó al Departamento de Educación a la reposición inmediata del Querellante en su puesto de Maestro de Matemáticas y al pago de los salarios y haberes dejados de percibir desde el momento de la destitución.

103- Departamento de Educación y María del Carmen Morales Marrero

Caso Num. AQ-05-582- L-06-103

Sobre: Representante Exclusivo

Fecha: 21 de julio de 2006.

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Asociación de Maestros participó del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo, firmado por el Departamento de Educación y la Federación de Maestros de Puerto Rico. Esto, en representación de la Querellante en el caso de epígrafe, María del C. Morales, quien es miembro de la unidad apropiada. Al así hacerlo, la Asociación de Maestros interfirió con las facultades y derechos del representante exclusivo establecido por la Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público y lo expresado por nuestro más alto foro en *Asociación v Comisión*, 2003 JTS 43. Igualmente, la participación de la Asociación de Maestros en los procedimientos de quejas y agravios del Convenio Colectivo, ocurrió en violación a dicho convenio, el cual dispone que el Comité de Conciliación estará compuesto “por dos representantes de la Federación y dos representantes del Departamento”. El incumplimiento con los procedimientos establecidos en el convenio colectivo para ventilar quejas y agravios, constituye una violación a la Sección 17. 2 de la Ley 45. Debido a que la Asociación de Maestros no tiene capacidad legal para participar del procedimiento de quejas y agravios; debido a que la participación de la Asociación de Maestros en el procedimiento de quejas y agravios en el caso de epígrafe constituye una violación a la política pública, y debido a que la Querellante no observó los procedimientos para ventilar quejas y agravios del Convenio Colectivo según lo establece la Ley, el Árbitro se declaró sin jurisdicción para adjudicar la controversia de epígrafe. Se desestima la Querella.

104- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-04-363 L-06-104

Sobre: Traslado

Fecha: 21 de julio de 2006

Árbitro: Iomara A. Quiñones Reyes

Los Querellantes ocupaban los puestos de Ingeniero en Entrenamiento, Ingeniero Licenciado I, Tecnólogo en Ingeniería y Oficial de Permiso y Licencia II. Durante el mes de febrero de 2004, el Secretario de la Agencia, aprobó el nuevo REGLAMENTO DE PESCA DE PUERTO RICO Núm. 6768. Dicho reglamento disponía que todas las licencias y permisos de pesca que hayan sido otorgados antes de entrar en vigencia dicho Reglamento, quedarían inválidos a partir de los 90 días de la aprobación de éste. Con este se creó la nueva Secretaría Auxiliar de Permisos (SAP). Los Querellantes fueron transferidos al SAP en donde recibirían la OP-16 para su revisión. Además se les indicó que la transferencia de su puesto no cambiaría la clasificación del puesto que ocupaban, su status, ni el sueldo. Se le apercibió que el traslado oficial a la Secretaría sería efectivo a partir del 12 de julio de 2004 y que de no estar de acuerdo con el mismo debería presentar una querrela conforme lo establece el Convenio Colectivo. EL traslado no se notificó con treinta días de anticipación. El Árbitro determinó que la Agencia si tuvo una necesidad de servicio para trasladar a los Querellantes, a las diferentes áreas designadas, además de que la anterior División de Permisos de Agua fue trasladada a la SAP por lo que siempre se hubieran trasladados dichos empleados. La Agencia probó que las áreas escogidas y los motivos fueron reales, necesarios y que los traslados fueron aplicados a todo el personal que trabajaba en la División de Permisos de Agua y no exclusivamente a los Querellantes en el caso de autos, por lo que los mismos no fueron arbitrarios. El Árbitro entiende que la Agencia se comprometió a entregarles a los Querellantes la OP-16 donde se describiría las funciones a realizar. Esto no fue cumplido por la Agencia y es necesario no sólo para los Querellantes; también es necesario para los supervisores de éstos, quiénes con las mismas podrían requerirles el cumplimiento de las funciones asignadas. Así que este Laudo obligó a la Agencia a entregarle las OP-16, tal y como se comprometieron. Se desestima la Querrela.

105- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num.: AQ-05-813 L-06-105

Sobre: Antigüedad en el Sistema Escolar & Antigüedad en el Plantel Escolar

Fecha 3 de agosto de 2006

Árbitro: Ana Ivette Pérez Camacho

La Querellante es la empleada de mayor antigüedad en el sistema escolar dentro de las tres (3) Trabajadoras Sociales de su plantel escolar. La Querellante ha solicitado el horario de la mañana por tercer año consecutivo, a lo cual el Director Escolar se ha negado. La Agencia alegó que la querrela carece de mérito alguno por lo que procede su desestimación, porque ni el Convenio Colectivo ni ninguna otra disposición aplicable conceden el derecho a la Querellante de elegir el horario de trabajo que mejor le convenga, por lo que no tiene derecho a lo solicitado por derechos adquiridos. La Agencia también alega que la Unión ha sido temeraria al presentar esta querrela la cual

entiende es frívola e inmeritoria, por lo que procede se ordene el pago de costas y honorarios por temeridad a favor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico por presentar esta querella. Por otro lado la Unión alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo, al negarle a la Querellante, por tercer año consecutivo el horario de la mañana en la Escuela. La escuela tiene una organización escolar con horario alterno. La Unión alegó que la Querellante tiene derecho a que se le otorgue dicha solicitud por su antigüedad y no empece a ello, el Director Escolar se lo negó. Debido a que se está dilucidando por segunda vez, la misma controversia en donde se solicita se interprete la misma disposición del convenio colectivo, solicitud de horario de la mañana bajo la alegación de que el mismo corresponde bajo el Artículo de Derechos adquiridos; y cabe señalar, la misma Querellante, el Árbitro analizó los argumentos presentados por la Árbitro anterior a lo que comentó que el Departamento no podía garantizarle a la Querellante derecho alguno donde no lo había. Esto debido a que hacía un año que el convenio estaba en vigencia. Subrayó que para que un derecho pueda considerarse adquirido, tiene que haber un derecho de propiedad o de naturaleza contractual. Además el Artículo de Organización Escolar establece que la asignación de cursos se regirá por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel del empleado. No habla nada sobre la asignación del horario. La Querellante en este caso es una Trabajadora Social, por ende no tiene un curso en particular a ofrecer a diferencia del maestro de salón de clases. El tipo de trabajo de éste profesional envuelve entre otras cosas la ayuda y orientación al estudiante. El Árbitro no encontró disposición alguna dentro del Convenio Colectivo donde se le exija al Departamento el que se asigne un horario determinado a un miembro de la Unidad Apropriada por el hecho de tener mayor antigüedad en el sistema escolar. Dicha condición de trabajo tenía que ser establecida dentro de la organización escolar correspondiente y que en éste caso fue aprobada. Por último el hecho de que la Querellante haya radicado dos casos en distintos tiempos y espacios, no hace de por sí frívolo su reclamo, hay que tener en cuenta otras consideraciones para determinar frivolidad. En el caso ante nos, como cuestión de hecho, al momento de celebrarse la vista de arbitraje en el caso de epígrafe, no había sido resuelto todavía el caso anteriormente presentado por la Querellante el cual estaba ante la consideración de la Árbitro Torres Suárez, por lo que la Querellante desconocía al momento de la vista cual era el resultado de la querella anterior. Se desestima la querella.

106- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ- 05- 551 L-06-106

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de agosto de 2006

Árbitro: Beatriz Ríos Ramos

Al Árbitro le tocó determinar si la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. De así hacerlo determinar si la Agencia, a través del director escolar violó el Artículo sobre Tiempo de lactancia del convenio colectivo y la ley. Al analizar, el Árbitro estableció que la Querellante optó por obviar los procedimientos pactados en el Convenio Colectivo. De los exhibits conjuntos I y II surge que el director de la escuela recibió la querella a nivel paso I el mismo día en que se recibió el formulario paso II. Lo que no le permitió el término concedido al patrono para tomar una decisión con relación a la querella, que

según el convenio será de hasta un máximo 10 días. Por lo tanto, la inobservancia por parte de la Querellante de los términos del procedimiento de quejas y agravios, hace que la querrela radicada por ésta ante éste foro de arbitraje no sea arbitrable procesalmente. Se desestima la Querrela.

107- Departamento de Hacienda y Unión de Trabajadores de Hacienda (UAW)

Caso Núm.: AQ-04-615 L-06-107

Sobre: Destitución

Fecha: 7 de agosto de 2006

Árbitro: Carlos Román Espada

La Querellante ocupaba un puesto de Oficinista I en la Sección de Quiebras del Negociado de Recaudaciones del Departamento de Hacienda. El 21 de noviembre de 2003 desde la computadora asignada por la Agencia a la Querellante, ésta accedió el historial contributivo de un contribuyente sin mediar ninguna autorización de la Agencia para esos fines. La Querellante tuvo acceso a una impresión de la Certificación de Planillas de Contribuciones sobre ingresos y tuvo acceso al sistema en donde se realizan las consultas sobre Certificación de Radicación de Planillas de Individuos. El 25 de noviembre de 2003 el *Periódico El Nuevo Día* publicó una copia de la certificación de Radicación de Planillas de Contribuciones del contribuyente. El 21 de mayo de 2004 la Agencia notificó a la Querellante de la intención de destituir la del cargo que ocupaba. Según el Árbitro del testimonio de la Querellante se desprende que ella no niega haber entrado, ni haber impreso el documento en discusión. La Querellante sólo niega la intención que le asigna la Agencia a los hechos. Alega como defensa que pudo haberlos impreso a petición de una Colecturía o de una de las oficinas regionales de la Agencia. El Árbitro determinó que la destitución fue de acuerdo al principio de justa causa 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. Esto hizo que la destitución haya sido conforme al Convenio Colectivo, Legislación y Reglamentación Aplicable. Se desestima la Querrela.

108- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-816 L-06-108

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 7 de agosto de 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Querellante, es Maestra de Inglés y Delegada de Taller de la Escuela. Estableció que los procedimientos del Comité de Organización Escolar (en lo sucesivo “el COE”) para el año 2005-2006 se llevaron a cabo según las disposiciones aplicables. Estableció además que el Director Escolar participó activamente, tratando de acomodar las solicitudes que hizo el COE, haciendo constar sus observaciones en cuanto a lo que creía que sería aprobado o no por la Región Educativa sobre lo solicitado. Cuando se sometió la propuesta de organización escolar a la Región Educativa, los únicos aspectos no aprobados fueron los topes de matrícula, la plaza de nueva creación y el horario de 7:30 am a 2:30 pm según había solicitado el COE. La Unión alegó que alteró unilateralmente

las determinaciones del Comité de Organización Escolar en cuanto a los aspectos denegados. Además indicaron que ya hay laudos emitidos por Árbitros de esta Comisión donde se indica que la Agencia no puede mediante cartas circulares enmendar el Convenio Colectivo, al constituir lo anterior una alteración unilateral del convenio, así como que el COE puede determinar su horario de entrada y salida. La Agencia por su parte, alegó que el Director Escolar hizo todo lo posible por honrar lo solicitado por el COE, e indica que el Convenio Colectivo no faculta al COE para establecer topes de matrícula o para escoger horarios de trabajos y cuantos puestos habrá en sus escuelas. Añade que el concepto de autonomía de las escuelas no significa que los miembros del COE tienen el poder de administrar las escuelas, ya que dicho concepto está bajo la autoridad del Secretario de Educación, y de ahí se promulgan las Cartas Circulares. El Árbitro entendió que el COE se constituyó, se reunió, y bajo la dirección de su Director Escolar, hizo su propuesta de organización escolar. En la Región Educativa se analizó la propuesta, e hizo recomendación al Director Regional de que no era factible para la Escuela la designación de un maestro de Salud, entre los otros señalamientos que se le hizo a la propuesta. Hemos establecido anteriormente que la propuesta de organización escolar que el COE envía a la Región Educativa una vez finalizada es solamente eso, una propuesta. No adviene final y firme hasta que no pase el cedazo de análisis y corrección que tiene que realizar la Región Educativa, según dispone la Carta Circular 29-2000-2001. El COE no tiene la facultad final para determinar puestos; la facultad que se le otorgó al COE es, determinar la necesidad (si alguna) de puestos y solicitarlos a la Autoridad Nominadora, quien es quien determina si finalmente crea los puestos solicitados o no por el COE en su propuesta de organización escolar, teniendo en cuenta los recursos asignados a la Escuela y los recursos con que cuenta la misma Agencia. Según se desprende del análisis al Convenio Colectivo en sus secciones aplicables, así como a las leyes y cartas circulares aplicables, la Agencia no renunció a su prerrogativa gerencial de determinar la necesidad de asignar y reubicar puestos en las escuelas. La autonomía escolar reconocida en la ley habilitadora de la Agencia, Ley Núm. 149, *supra*, no se infringe ni se menoscaba con lo anterior. Se desestima la Querrela.

109- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-118 L-06-109

Sobre: Aumento de Salario (Quinquenio)

Fecha: 8 de agosto de 2006.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

El Querellante trabaja para el Departamento de Recursos Naturales como Auxiliar de Oficios Diestros en la Reserva Nacional de Guayama. Éste recibió desde 1 de julio de 1999 hasta 1 de julio de 2004 aumentos salariales por diferentes conceptos o leyes. El Querellante reclamó a la Agencia el aumento por años de servicio que otorgaba la derogada Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979 según enmendada, conocida como Ley de Retribución Uniforme. La Unión alegó que el Querellante era merecedor del aumento por que sobrepasa las expectativas como trabajador ya que realiza las funciones de su puesto además de ejecutar tareas adicionales que corresponden a otros puestos. Aclararon que la reclamación presentado por el Querellante para solicitar el “quinquenio” es bajo la Ley 89 *supra*, ya que era la Ley que operaba cuando el empleado cumplió los cinco años de

servicio. Añade la Unión que la Agencia se contradice en sus alegaciones porque al mismo tiempo que denegó el aumento al Querellante les concedió el mismo aumento a otros empleados. La Agencia por su parte, alegó que no le correspondía el reclamado aumento ya que este recibió desde 1 de julio de 1999 hasta el 1 de julio de 2004 seis aumentos de salario por diferentes conceptos, interrumpiendo así las condiciones para la otorgación del aumento de cinco años por servicio. El Árbitro entendió que el Querellante fue favorecido con aumentos particulares. Encontró que en el 1999 recibió dos pasos por méritos, estos constituyen un aumento salarial específico; y la Ley 89 supra, claramente establece que para recibir el “quinquenio” el empleado no puede haber recibido ningún aumento de sueldo. Por otro lado el Querellante en enero de 2000 recibió un aumento de sueldo por virtud de la Ley Núm. 169 de 29 de julio de 1999. Ciertamente es que la Ley 89 supra, exceptúa los aumentos otorgados por disposiciones de ley pero también es cierto que la mencionada Ley 169, supra, instituye en su Artículo 8 que “los aumentos de sueldo concedidos mediante esta Ley tienen el efecto de interrumpir temporariamente, hasta el (los) año(s) fiscal(es) siguientes(s) al (a los) que aplique el aumento aquí otorgado, los aumentos o beneficios concedidos, conforme al inciso (2) del Artículo 7 de la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, según enmendada, conocida como “Ley de Retribución Uniforme...” Se desestima la Querella.

110- Departamento de Educación y Fernando Hernández Rivera

Caso Núm.: AQ-05-181 AQ-05-182 L-06-110

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 10 de agosto de 2006

Árbitro: Carlos Román Espada

El Querellante ocupa un puesto de Maestro de Educación Física. El 1 de marzo de 2005 la Asociación de Maestros de Puerto Rico y el Departamento de Educación suscribieron una Resolución como parte de un Comité de Conciliación. En dicho comité la Federación de Maestros de Puerto Rico, no tuvo participación. El Querellante pidió que se le reconociera el derecho establecido en caso Mario Pérez Santos v Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, 2002 TSPR 133, de los empleados no afiliados bajo la Ley de Sindicación de Empleados Públicos a utilizar los mecanismos provistos por el Convenio Colectivo para la resolución de querellas. Además señaló que no es parte de la controversia la Resolución de 1 de marzo de 2005 suscrita por el Departamento de Educación y la Asociación de Maestros de Puerto Rico y que el Árbitro está limitado por el acuerdo de sumisión. El Árbitro entendió que en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo el Departamento de Educación está impedido de establecer un comité de Conciliación con una organización distinta a la Federación de Maestros de Puerto Rico en relación a la unidad apropiada a la que pertenece el Querellante. En cuanto al caso citado por el Querellante, el Árbitro estableció que el caso es en relación al derecho que tiene un empleado no afiliado a utilizar los mecanismos de quejas y agravios y arbitraje establecidos en un Convenio Colectivo; no como pretende la parte Querellante, a constituir nuevos mecanismos de resolución de conflictos distintos a los pactados en el Convenio Colectivo, que establece que el comité de Conciliación y Arbitraje contendrá dos representantes del Departamento y dos de la Federación. Se declara falta de arbitralidad sustantiva y se desestima al Querella.

111- Depto. de Educación y Asociación Empleados de Comedores Escolares (UAW)

Caso Núm.: AQ-05-1460 L-06-111

Sobre: Destitución

Fecha: 10 de agosto de 2006

Arbitro: Carlos Ramón Espada

La Querellante trabaja en el Departamento de Educación desde 1999. El 30 de agosto de 2005 la Querellante fue nombrada Profesional de Servicios de Alimentos II (PSA II), en la Escuela Felipe Díaz, del Distrito Escolar de Toa Alta. El periodo probatorio de la plaza era de diez meses. El 4 de abril de 2005, la Directora Escolar de la Escuela Felipe Díaz, realizó una evaluación de la Querellante, conforme al Reglamento de Personal de la Agencia y utilizando el formulario DE-35. En cuatro de los diez criterios de la evaluación realizada por la Directora la Querellante obtuvo una evaluación desfavorable de “no alcanza”. La Querellante discutió con la Directora la evaluación y no impugnó la misma. No se trata de una acción disciplinaria o una cesantía sino de que la empleada no aprobó su periodo probatorio lo cual es un prerequisite para su permanencia en el puesto y para adquirir un status regular del puesto, por tanto la Sra. Estrada no tenía un derecho propietario sobre el puesto que ocupaba temporalmente como Profesional de Servicios de Alimentos II. La actuación del Departamento de Educación, al prescindir de los servicios de la Querellante como Profesional de Servicios de Alimentos II, no violó el Convenio Colectivo, ni el derecho aplicable. Se desestima la querella.

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

Caso Núm.: AQ-05-615 L-06-112

Sobre: Empleo de verano

Fecha: 10 de agosto de 2006

Arbitro: Beatriz Ríos Ramírez

El Querellante labora en el Sistema de Retiros para Maestros como Conservador de Edificios por más de diez (10) años. El Querellante solicitó para el año 2005 los beneficios que dispone el Artículo LIII sobre Empleos de Verano para su hijastra menor de edad. La Oficina de Recursos Humanos de la Agencia había dispuesto mediante memorando al efecto la fecha del 9 de mayo de 2005 para que en o antes de dicha fecha, todos los interesados en participar del Programa de Empleo de Verano entregaran a dicha oficina los documentos requeridos en dicho programa. El 11 de mayo de 2005, el Querellante radicó una querella ante la Oficina de Relaciones Laborales, alegando violación de convenio por parte de la Agencia. La Agencia extendió el beneficio del Artículo LIII a los dependientes e hijos de cónyuges de miembros de la Unidad Apropiaada. Mediante acuerdo que resolvió la querella del 11 de mayo, las partes acordaron extender el término de tiempo fijado originalmente en el memorando para que el Querellante pudiera radicar la solicitud del Programa de Empleo de Verano hasta el 20 de mayo y así éste entregara una declaración jurada como prueba fehaciente de que su hijastra era dependiente directa suya en lugar de la planilla, junto con los demás documentos para solicitar el beneficio. Ese día el Querellante acudió a las oficinas de la Agencia, en compañía de su esposa. Estos solicitaron primero se le permitiera entregar

los documentos el próximo día laborable (lunes) para así poder cumplimentar un nuevo certificado médico debido a que el original se había mojado, a lo que la Agencia le indicó que tenía que entregar el documento tal y como estaba. El Querellante entonces solicitó se le entregara un formulario nuevo para cumplimentarlo antes de que terminara ese día laboral. El formulario no le fue entregado al Querellante. Finalmente, al Querellante no le fue concedido el beneficio del Programa de Empleo de Verano para su hijastra. Por lo tanto se determina que la Agencia no violó el Artículo LIII del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

113-Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-1485 L-06 113

Sobre: Violación de Convenio Artículo 17

Fecha: 10 de agosto de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante trabaja para el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en el puesto de Oficial Permisos y Licencias para la región de Arecibo. El 23 de junio de 2005, la Querellante le solicitó a la Agencia una beca para estudios o licencia con sueldo para cursar sus estudios doctorales en la especialidad de Biología de Conservación en la Universidad del Turabo. El 26 de agosto de 2005, la Agencia cursó comunicación firmada por la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, donde le notificaba la denegación a la solicitud de estudios. La razón para la denegación fue “NO HAY FONDOS DISPONIBLES”. Las disposiciones del convenio claramente exponen los mecanismos para que la Agencia otorgue los recursos para el crecimiento profesional de los empleados mantenido total prerrogativa para administrar el programa y licencias para estudios. Es de conocimiento público que el Gobierno de Puerto Rico se encuentra en una crisis presupuestaria, lo que ha provocado reducción en los presupuestos de las agencias gubernamentales. El DRNA refleja una reducción en la asignación del fondo general que responde a la política pública de reducción de costos. La aprobación de dichas becas se regirá por el principio de mérito por lo cual se tiene que publicar el número y clases de becas así como los requisitos y procedimientos para radicar la solicitud. Por tanto la Agencia no violó el Convenio Colectivo al denegar la solicitud de beca para estudios doctorales a la Querellante. Se desestima la querrela.

114- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-04-495 L-06-114

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 16 de agosto de 2006

Arbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante solicitó enseñar los cursos de inglés del 4to, 5to y 6to grado en el proceso de Organización Escolar para el año escolar 2004-2005. La antigüedad en la categoría se determina contando los años en dicha categoría a partir de la fecha de permanencia. Para este cómputo se utiliza los Informes de Cambios (409). La Querellante obtuvo la permanencia en la categoría de inglés elemental en el año 1992. La otra maestra que estaba en el puesto solicitado por la Querellante obtuvo la permanencia en la Categoría

Inglés Elemental en el año 2000. El Director Escolar se negó a asignarle los cursos solicitados por las razones expuestas en su contestación al Paso I. A la luz de lo establecido por la Sección 24.07 del Convenio Colectivo, le asiste a la Querellante el derecho a utilizar su mayor antigüedad en la categoría, especialidad y nivel, para escoger los cursos de Cuarto a Sexto grado de la Escuela Segunda Unidad Jagual Adentro de San Lorenzo. Se determina que no es procedente la alegación de la Agencia, de negarle a la Querellante el derecho reclamado bajo el pretexto de que la Carta Circular 11-2002-2003 establece que la asignación de grados está limitada a puestos vacantes. De la prueba testifical de la Unión, no controvertida por la Agencia, se desprende que el patrono realizó dicha modificación unilateralmente, sin haber negociado con la Unión. Por lo tanto, conforme a la Sección 24.07 del Convenio Colectivo, a la Querellante le corresponde el derecho a la asignación de los cursos de Inglés de Cuarto a Sexto grado de la Escuela Segunda Unidad Jagual Adentro de San Lorenzo. La letra de dicha sección es clara y específica en establecer que el único criterio válido para asignar cursos dentro del proceso de Organización Escolar es el de antigüedad. La Agencia, a través del Director violó el Artículo XXIV, Sección 24.07, sobre la organización escolar, al no reconocer el derecho a selección de cursos por estricto derecho de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel de la Querellante. Se ordena a la Agencia honrar el derecho de la Querellante a la selección cursos según su antigüedad en la categoría, especialidad y nivel.

115-Depto. del Trabajo y Recursos Humanos y Víctor Vidot Ortiz

Caso Núm.: AQ-05-385, AQ-05-386, AQ-05-387 L-06-115

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 17 de agosto de 2006

Arbitro: Noel A. Hernández López

En el caso AQ-05-385 el Querellante labora como Oficial de Adiestramiento de Empleo y Desempleo II en el Negociado de Seguridad y Empleo. Su supervisora, el 2 de marzo de 2005 lo amonestó por haberse quedado en la hora de tomar almuerzo trabajando. En el caso AQ-05-386 el 3 de marzo de 2005 la supervisora le envió una carta al Querellante amonestándolo por este haber utilizado la máquina de fotocopiar con el propósito de reproducir unos documentos y hacer entrega de éstos al personal de la oficina. El material reproducido y repartido era un escrito preparado por el Querellante que no guarda relación con las funciones de la oficina. En el caso AQ-05-387 el 14 de marzo de 2005, la Administradora le envió una carta al Querellante donde le notificó un traslado provisional de la Oficina Local de San Juan a la Oficina Local de Carolina. El árbitro no tiene jurisdicción en el caso AQ-05-387 ya que el mismo no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querrela. En relación a los casos AQ-05-385 y AQ-05-386 se ordenó la vista de arbitraje para el 8 de noviembre de 2006 en la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

116- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-955 L-06-116

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 17 de agosto de 2006

Arbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante es Maestra de Escuela Elemental de la Escuela Josefita Monserrate de Sellés, en el Distrito Escolar Bayamón II. La Querellante tiene más de 28 años de experiencia como maestra. Diecinueve de estos años los ha desempeñado en la Escuela Elemental Josefita Monserrate de Sellés. El 18 de febrero de 2005, la Querellante radicó el Paso I del Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo, alegando que el, Director Escolar, había instruido a los Maestros de llenar las tarjetas acumulativas. Alegó además, que el Director mantenía las tarjetas acumulativas en los salones de clase y no en la oficina. El Director escolar se negó a recibir dicha Querella. El 5 de marzo de 2005, la Querellante radicó el Segundo Paso del Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo, por las mismas razones expuestas en el Paso I del Procedimiento de Querellas. El 1ro de agosto de 2005, durante una reunión profesional con los maestros de la Escuela, el Director Escolar volvió a instruir a los maestros de llenar las tarjetas acumulativas. La Bibliotecaria de la Escuela le indicó al Director que los maestros no tenían que llenar las mismas de acuerdo al Convenio Colectivo. La Agencia, a través del Director de la Escuela Josefita Monserrate de Sellés del Distrito Escolar Bayamón II, violó el Artículo XIII, Sección 13.04 (C) del Convenio Colectivo y la Estipulación sobre Tareas Administrativas firmada por las partes el 6 de agosto de 2001, al instruir a la Querellante de llenar las tarjetas acumulativas de los estudiantes. Se desestima la Querella en cuanto a la controversia sobre la ubicación de las tarjetas acumulativas en los salones de clase. Se ordena a la Agencia, cesar y desistir de instruir a la Querellante de realizar la tarea de llenar las tarjetas acumulativas según lo dispone el Convenio Colectivo.

117- Junta de Retiros para Maestros y Federación Central de Trabajadores
Caso Núm.: AQ-04-240 L-06-117
Sobre: Violación de Convenio
Fecha: 17 de agosto de 2006
Arbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante trabaja en el Sistema de Retiro para Maestros, desde el 6 de marzo de 1995, en un puesto bajo la clasificación de Analista de Recursos Humanos. Desde el 1 de julio de 1996, ocupa el puesto núm. 303 de Analista de Recursos Humanos con carácter regular de carrera. La Querellante alega que le despojaron funciones desde noviembre de 2003 a febrero de 2004. El fundamento utilizado por la Querellante para el alegado despojo de funciones proviene de varios incidentes, los cuales, conforme a órdenes impartidas por parte de la Directora, surgieron funciones que a su entender no son las contenidas en la descripción de tareas bajo la clase de puesto de Analista de Recursos Humanos. Específicamente se alegó que para el 17 de noviembre de 2003, la Directora le ordenó a la Querellante y a una Asistente de Contabilidad, distribuir un documento que contenía la normativa de Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Agencia. Que la normativa a repartirse no fue incluso preparada por la Oficina de Recursos Humanos sino por la Oficina de Relaciones Laborales. Que la Querellante y una Asistente de Contabilidad fueron las únicas personas designada para la anterior encomienda, cosa que a su juicio no es cónsono con las funciones de su puesto de Analista de Recursos Humanos. El segundo incidente que la Querellante alega configuró el despojo de funciones lo fue una tarea asignada por la Directora el 22 de diciembre de 2003, en cuya ocasión se le encomendó distribuir unos certificados de adiestramientos a empleados de

la agencia. Por otro lado, se alega que la certificación de tareas del 15 de marzo del 2004, también demuestra que la última ha sido despojada de funciones, al faltar en el documento, tareas que obran en la descripción del puesto. Que en la descripción del puesto obran 10 tareas esenciales y otras 2 marginales; en cambio, en la certificación solo se le incluyeron 6 tareas de las cuales aduce que la número 2 que lee y citamos: ***“Tramita solicitudes y asuntos correspondientes al área de especialidad de recursos humanos que corresponda”*** no es inherente al puesto de analista. Luego de un análisis de la evidencia presentada por las partes, especialmente por parte de la Unión quienes tenían el peso de la prueba, no encontramos que a la Querellante se la privara de realizar las funciones de su puesto parcial ni totalmente. La Querellante no fue despojada de las funciones inherentes al puesto de Analista de Recursos Humanos número 303, que ocupa en el Sistema de Retiro para Maestros. Se desestima la Querella.

118- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-636 L-06-118

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 24 de agosto de 2006

Arbitro: Santos Colón Quiñones

Entiende la Agencia que no le asiste la razón a la Querellante su alegación de violación del convenio por no resolverse la controversia en el término de quince (15) días. En el presente caso, la Agencia señala que este Árbitro carece de jurisdicción para resolver la querella, toda vez que no ha transcurrido el término para que el Comité de Quejas y Agravios resolviera la controversia. La Querellante presentó ante el Comité de Conciliación su Querella el **martes 14 de junio de 2005**. A base de la estipulación hecha por las partes, el Comité tenía hasta el **viernes 9 de septiembre** para resolver la controversia. Pero la Unión radicó el caso en el siguiente nivel, Arbitraje el **28 de julio**. Solamente habían pasado catorce (14) días desde que se radicó el caso en el Comité de Conciliación hasta la radicación en Arbitraje. Este Árbitro carece de jurisdicción para resolver la controversia, toda vez que no se han seguido los procedimientos pactados en el Convenio Colectivo. Se desestima la querella.

Enmienda:

El 17 de agosto de 2006, este Árbitro emitió el Laudo **L-06-118**, en el caso de epígrafe. Posteriormente, nos dimos cuenta que por inadvertencia nuestra se escribió en la página 3 que la Unión no había radicado su Alegato. Debemos destacar que el mismo ciertamente fue radicado en la Comisión el 5 de julio de 2006 a las 8:18 am. Procedemos a enmendar el Laudo para incluir la posición discutida por la Unión en su Alegato. Expone el Lic. Pietri que la Querellante plantea que el Departamento incumplió las disposiciones del Convenio Colectivo, toda vez que el Comité de Quejas y Agravios no tomó una determinación sobre su reclamación dentro del término de quince días, según convenio. Añade que la Agencia dice que no asiste la razón a la Querellante, toda vez que tanto la Unión como la Agencia acordaron mediante estipulación a esos efectos, extender los términos para tomar una determinación. Cita del Artículo LXII (Disposiciones Generales del Convenio Colectivo) que las partes pueden establecer por mutuo acuerdo cláusulas, pactos o ajustes que consideren pertinentes, siempre y cuando no sean acciones o acuerdos contrarios a la Ley. Entiende que tal acuerdo de extender el término solo es

válido para los empleados que lo acepten, pero nulo en cuanto a los empleados que no lo acepten, ya que se trata de una enmienda al Convenio Colectivo, que tiene que ser ratificada por la matrícula de la Unión. Abunda que la Sección 5.3 de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998 señala que ningún convenio entrará en vigor hasta ser ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la unidad apropiada. Que de igual manera, una enmienda al Convenio Colectivo debe aprobarse de la misma forma. Lo contrario podría permitir que las partes acuerden un nuevo convenio con múltiples enmiendas, al margen de la voluntad expresa de los unionados. Finaliza indicando que la querrela de la Sra. Margarita Abreu debe ventilarse en el foro de arbitraje. Se aclara que la corrección efectuada no añade, quita o modifica la determinación tomada en dicho Laudo.

119- Departamento de Agricultura y UAW-Unión de Empleados de Agricultura

Caso Núm.: AQ-04-766 L-06-119

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 18 de agosto de 2006

Arbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

El Querellante trabaja en el Área de Preintervención del Departamento de Agricultura desde hace diez años. El Querellante nunca fue disciplinado con la excepción de la reprimenda escrita impugnada en el caso de autos. La Agencia mencionó en la reprimenda escrita que la conducta antes descrita viola la Guía Núm. 22 de las Medidas Correctivas Internas, que lee como sigue: “realizar actos amenazantes u observar conducta incorrecta o irrespetuosa; usar lenguaje irrespetuoso u obsceno, tanto verbal como escrito (burlas, ofensas, malas palabras, maltrato y amenazas en sus relaciones con supervisores, compañeros de trabajo, visitantes y ciudadanos).” Esto porque una compañera de trabajo alega que abusó psicológicamente y le hostigó al extremo de afectar su salud mental y forzarla a solicitar un traslado de oficina en un momento eleccionario donde cualquier cambio se hacía prohibitivo. Esta expresó en la vista de arbitraje que el Querellante decía “que las cosas viejas no sirven”, y haciendo referencia nuevamente a la palabra “mama” se dirigió al Querellante en la vista expresando lo siguiente: “como él es tan jovencito”. Esta declaró que la movieron del lado del Querellante y como ella no hablaba con nadie y se mantenía en su cubículo, él iba a su área y la hostigaba. Ésta indicó que la hostigaba en esa área diciéndole “mama”, “que ella quería ser la supervisora, que le quería coger los deberes a la supervisora”, “que una señora que tiene un carro pequeño va a tener un accidente”. En septiembre de 2004 la Sra. Álvarez le dijo al Querellante que le fuera a gritar a su mamá que la tenía enterrada en el patio de la casa de él. El Querellante invitó a la compañera a que se encontraran en el parking para discutir la situación. Por lo cual ella lo toma como una amenaza y él alegó haberlo dicho para que ella le explicara afuera porque le había dicho el comentario sobre su madre. Se determina que la Agencia no cumplió con el procedimiento del Reglamento Interno que fue adoptado por el Convenio Colectivo, antes de imponerle la reprimenda escrita al Querellante. Es por ello que se revoca la reprimenda escrita impuesta por la Agencia en contra del Querellante. Se ordena que se remueva del expediente de personal del Querellante, la reprimenda escrita del 16 de diciembre de 2004 así como todo documento relacionado a la misma.

120- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-249 L-06-120

Sobre: Violación de Convenios Licencias

Fecha: 22 de agosto de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión alegó que la Querellante fue citada como testigo por la fiscalía de Bayamón por un intento de robo de su vehículo. Los hechos ocurrieron en el estacionamiento de la escuela mientras la profesora desempeñaba sus labores. A la Querellante se le descontó por ausencia personal el tiempo que estuvo en el Tribunal. Dicho tiempo debió de ser adjudicado a la Licencia para fines judiciales que dispone el Convenio ya que la Querellante fue debidamente citada por el Tribunal. La Agencia por su parte, alegó que no violó las disposiciones del Convenio Colectivo según le imputa la Unión. En relación al incidente los reclamos de la Querellante la representante de la Agencia expone que la maestra fue citada como testigo en el Tribunal de una acción en la cual tenía un interés personal, ya que los hechos que dan base a la citación es el intento de robo del vehículo de la Querellante. Dichos hechos están ajenos al desempeño de las tareas regulares de la maestras en el Departamento de Educación. En la sección 36.15, Artículo 36 Licencia Judicial dispone que el acreedor de la misma tiene que haber sido debidamente citado ante cualquier tribunal de justicia; que haya sido en calidad de testigo o demandado en carácter oficial, a un juicio criminal, siendo querellante o querellado; pero no será aplicable cuando sea citado en su carácter privado o tenga interés personal, o por causas ajenas al desempeño de sus tareas regulares. Es un hecho estipulado que la situación que dio margen a la citación es un intento de robo al vehículo de la Querellante. Delito que fue denunciado por la Querellante ante un magistrado. Por tal motivo la Querellante es formalmente citada como testigo del Ministerio Fiscal por la Secretaria Auxiliar del Tribunal de Primera Instancia para un caso criminal. El que la Querellante no compareciera al Tribunal como testigo del Estado constituiría un desacato. El Departamento de Educación sí violó el Convenio Colectivo al descontar por ausencia personal la comparecencia de la Querellante ante el Tribunal. Se le ordena la Agencia reponerle a la querellante el tiempo descontado por ausencia personal los días citados por el Tribunal; 25 de agosto, 3 de septiembre y 1 de octubre de 2004. En su lugar se ordena que dicho tiempo se descuenta de la Licencia Judicial según lo dispone el Convenio Colectivo.

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

Caso Núm.: AQ-05-552 L-06-121

Sobre: Falta de supervisión

Fecha: 25 de agosto de 2006

Arbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante labora como Bombero y el 17 de mayo de 2004 sometió un agravio alegando problema de falta de Sargentos a nivel Isla. El Comité de Quejas y Agravios acordaron reunirse una vez todos los Comandantes de la Agencia le entreguen una lista de Sargentos y su ubicación. Cuando se recibió la lista se determinó que no hay ninguna Estación sin Sargentos. En el caso de las Estaciones pequeñas, el segundo y tercer turno,

hay ocasiones donde no hay un Sargento en la Estación. En ese caso el Sargento o Teniente a cargo del distrito tiene la responsabilidad de la supervisión de los Bomberos que están en las Estaciones que pertenecen a ese Distrito. Los Bomberos en las Estaciones tienen la responsabilidad de notificar al Distrito cualquier incidencia o llamada que surja. Además, al salir cuando surge alguna incidencia tienen la obligación de llamar al Distrito para notificarlo y solicitarle al supervisor a cargo las instrucciones correspondientes. En el presente caso, la Unión alegó que la Agencia está en violación de la Sección 5, Artículo V del Convenio Colectivo al no tener Sargentos en el segundo y tercer turno en las Estaciones pequeñas. Lo anterior, obliga a los Bomberos a realizar tareas de supervisión. Por su parte, la Agencia alegó no estar en violación de la disposición del Convenio Colectivo antes citada porque en las Estaciones donde en algún turno no hay un supervisor físico, el Sargento o Teniente a cargo del Distrito tiene la obligación de asumir la supervisión de las Estaciones pequeñas. La prueba presentada en la vista de arbitraje no demuestra que porque los Bomberos que laboran en el segundo y tercer turno en las Estaciones no tengan un supervisor físico tengan que realizar funciones de supervisión. De hecho, no se presentó prueba de cuáles son las funciones de los supervisores en las Estaciones y qué tarea, si alguna, realizan los Bomberos. Por tanto, se emite lo siguiente: El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico de Puerto Rico no está en violación de la Sección 5, Artículo V del Convenio Colectivo y de la Sección 9.1 (c), Artículo IX de la Ley Núm. 45, supra. Se desestima el caso de autos.

122- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-888 L-06-122

Sobre: Pago de licencias por retiro

Fecha: 30 de agosto de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

En la Agencia se preparó el plan anual de vacaciones en el cual se estableció que el Querellante disfrutaría de sus vacaciones del primero (1ro) de marzo al trece (13) de abril de 2005 con un total de treinta (30) días laborables. El 28 de enero de 2005 el Querellante presentó su carta de renuncia por retiro efectiva el 30 de junio de 2005. El Querellante agotó treinta y siete (37) días adicionales a su licencia regular hasta la fecha de su jubilación. Al treinta (30) de junio le restaba de su licencia regular 9 días, 4 horas y 20 minutos. El mismo le fue pagado. La Unión alega, en el caso de auto que el Querellante disfrutó de su licencia por vacaciones, según estaba contemplado en el Plan Anual de Vacaciones establecido por el Convenio Colectivo y el Reglamento de Personal. El empleado disfrutó de sus vacaciones antes de la efectividad de su renuncia al puesto que ocupaba en el Departamento de la Familia. La Agencia ordenó que el Querellante después de los días acordados en el Plan Anual de Vacaciones agotara el balance de la licencia de vacaciones para no tener que pagar dicho exceso al momento de la efectividad de la renuncia. Las instrucciones de la Agencia sobre agotar el balance de la licencia son cimentadas en la crisis fiscal por la que se encuentra la Agencia. Esta cumplió con las disposiciones del Artículo XXXVIII del Convenio Colectivo ya que preparó el plan de vacaciones con la antelación necesaria y el empleado disfrutó de su período de descanso según lo acordado. Sobre el exceso ya se concluyó que la Agencia bajo su prerrogativa podía ordenar que el empleado agotara el mismo. El Querellante

agotó los días y además recibió el pago en suma global del restante de la Licencia Regular de 9 días, 4 horas, 20 minutos al momento de hacerse efectiva su jubilación. Por tanto se emite lo siguiente, La Agencia no violó el Convenio Colectivo al obligar al Querellante a agotar su balance de vacaciones antes de acogerse al retiro en el servicio público. Se desestima la querella.

123- A.S.S.M.C.A. y Unión General de Trabajadores

Caso Núm.: AQ-05-061 L-06-123

Sobre: Destitución

Fecha: 30 de agosto de 2006

Arbitro: Janeth De Jesús Arévalo

El Querellante se desempeñaba como Asistente de Servicios a Pacientes por alrededor de 12 años en el Centro de Tratamiento con Metadona de Aguadilla. El 19 de mayo de 2004 el Querellante recibió documento titulado “Hoja Informativa sobre Procedimiento Específico para la Administración de Pruebas para Detectar Sustancias Controladas”. El Querellante arrojó un resultado positivo a cocaína. El 20 de julio de 2004, el Medico Revisor notificó los resultados del segundo positivo del Querellante a la Agencia. El empleado fue notificado el 21 de octubre de 2004, con una “Intención de Destitución”. El 18 de noviembre de 2004, se llevó a cabo una vista administrativa informal con relación a la Intención de Destitución notificada. Posteriormente se rindió un Informe de Oficial Examinador y Notificación de Destitución, fechada al 17 de diciembre de 2004. El 17 de diciembre de 2004 la Autoridad Nominadora destituyo de empleo y sueldo al Querellante. La Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, denominada “*Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Servicio Público*”, consigna el interés y el compromiso apremiante del Estado de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas, particularmente en el servicio público. En la declaración de política pública de dicha ley, 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, en o fuera del sitio o lugar del trabajo o en los alrededores del mismo. La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción está incluida dentro de la Ley # 78, *supra*, como una de las Agencias y Programas de Seguridad Pública. Es importante señalar que la clientela del Centro de Metadona está compuesta por adictos crónicos a heroína y se requiere que los empleados puedan servir de apoyo y ejemplo a éstos. Las funciones del Querellante son de tal naturaleza que cualquier disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o poner en grave e inminente peligro la vida de la ciudadanía o la suya propia. Por tanto la destitución del Querellante estuvo justificada. Se desestima la querella.

124- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-024 L-06-124

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de septiembre de 2006

Arbitro: Janeth De Jesús Arévalo

El Querellante trabaja para el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales en la División de Finanzas en calidad de Operador de Equipo de Datos. Para el 28 de octubre de 2003, durante la hora de almuerzo (12:00 a 1:00 p.m.) el Querellante utilizó las computadoras del Supervisor de la sección de pagos y de una empleada de la división. El informe de auditoria realizado reflejó que se accedió a material pornográfico desde las computadoras del Supervisor y de la empleada del área durante el día 28 de octubre de 2003 entre las 12:54 a 2:24 p.m. Al Querellante se le imputa violaciones a las siguientes disposiciones reglamentarias, por haber accedido a material pornográfico el 28 de octubre de 2003, desde la computadora del Supervisor de la Sección de pagos de la Agencia; Ley de Personal del Servicio Público Sec.6; Reglamento de Personal para Empleados de Carrera Sec 8.3; Orden Administrativa Núm. 93-14 Infracción Núm.1,16 y 22. Además el Querellante ha sido objeto de reprimenda en el pasado por el uso de lenguaje inapropiado en las comunicaciones computadorizadas. Por tanto la suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días impuesta al Querellante, estuvo justificada, fue correcta y conforme a derecho. Se desestima la querrela.

125- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-165

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 1 de septiembre de 2006

Arbitro: Andrés Feliciano Morales

En la reunión que sostuvo la Querellante con la Directora Escolar el 19 de febrero de 2004, entre los acuerdos alcanzados estuvo que el 24 de febrero de 2004 se escogería a los miembros del Comité de Organización Escolar (C.O.E). El 25 de febrero de 2004, la Directora Regional, emitió una carta a todos los Superintendentes y Directores de Escuelas, en relación a la entrega de propuestas 2004-05. La carta indicó que habiendo pasado la fecha límite del 20 de febrero de 2004, para entrega de las propuestas de las Organizaciones Escolares, se le solicitaba a aquellas escuelas que no hicieron entrega de la misma, la entregaran a más tardar el 1 de marzo de 2004. El 28 de abril de 2004, la Directora Escolar, le cursó una carta a la Directora Regional a los efectos de ponerle al tanto de que a dicha fecha el C.O.E. no había determinado someter la Organización Escolar (O.E.) a la Región para la posterior aprobación. En la carta se le solicitó a la Directora Regional que emitiera directrices del curso a seguir por la Directora de la Escuela sobre la O.E. El 28 de abril de 2004, el C.O.E. cursó una carta a la Directora Escolar, con carácter de urgencia, solicitando una reunión para discutir la propuesta de O.E. Mencionaron que la misma tenía datos que no fueron acordados y acuerdos que no fueron incluidos. Como ejemplo de ello, mencionaron: la rotación de maestros de materia si aumenta la matrícula, Ley ADA para un maestro de Ciencia y el tope establecido de veinte estudiantes por maestro. Terminan diciendo que de haber un aumento en la matrícula esperada, el C.O.E. podía reunirse al inicio de clases, (agosto 2004) y resolver cualquier situación al respecto. Firmaron la carta, 12 de 13 miembros del C.O.E. Once miembros del C.O.E, encabezados por la Querellante, cursaron una carta a la Directora Escolar el 18 de mayo de 2004, en la que solicitaron que el C.O.E. reuniera el 21 de mayo de 2004, para trabajar con la O.E. Ello, por razón de que la Directora había suspendido las reuniones del C.O.E. los días 12 y 14 de mayo de 2004. El 24 de mayo de 2004, la

Querellante con el endoso de 9 miembros del C.O.E. cursó una carta a la Directora, solicitando se les permitiera reunirse para terminar la O.E. También le solicitaron copia del borrador que la Directora Escolar sometió a la Región sin ser firmado por los miembros del C.O.E. El 5 de agosto de 2004 Delegado Alterno de la Escuela, la Delegada por acumulación y la Querellante, suscribieron una carta a la Directora Escolar solicitando se le permitiera al C.O.E. finalizar la O.E. que constaba de: trabajar los cursos electivos, presentar la organización al Consejo Escolar y ser ratificada por la facultad de la escuela. La unión alega que la Agencia a través de la Directora Regional y la Escolar, obstaculizaron todo el procedimiento de la O.E. La Agencia sostiene que la querrela debe ser desestimada bajo la doctrina de “manos limpias”. Lo anterior, basado en que si bien es un hecho que la Agencia implementó una O.E. que no fue aprobada ni ratificada por el Consejo General ni la Facultad, respectivamente; no es menos cierto que la Unión provocó que ello ocurriera, al no haberle sometido nunca a la Agencia una propuesta de O.E para el año 2004 -2005. Por lo tanto se determinó que el Departamento de Educación a través de la Directora de la Escuela Pretécnica Pablo Casals y la Directora Regional violaron el Artículo XXIV, Secciones 24.06, 24.07, 24.08 y 24.09 del Convenio Colectivo entre la Federación de Maestros y el Departamento de Educación durante el año académico 2004-2005. Se ordena a la Agencia, a través de la Administración Escolar de la escuela Pretécnica Pablo Casals del Distrito Escolar de Bayamón I, a que en los procesos futuros de elaboración de una Organización Escolar, dé estricto cumplimiento a las disposiciones que regulan dicho procedimiento, conforme el Artículo XXIV del Convenio Colectivo y la Carta Circular 12-2002-2003.

126- Departamento de Educación y Aníram G. Gutierrez Jaime

Caso Núm.: AQ-05-593 L-06-126

Sobre: Nombramiento

Fecha: 5 de septiembre de 2006

Arbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Señora Aníram G. Gutierrez trabaja para el Departamento de Educación y esta fue nombrada en el puesto Especialista Investigaciones Docentes III y desea ser reclasificada en el puesto Analista de Investigaciones Docentes. La Sra. Gutierrez Jaime radicó por derecho propio el caso de arbitraje en contra del Departamento de Educación. Por tal razón la Arbitro emitió una resolución donde ordenaba tanto a la Asociación de Maestros de Puerto Rico como a la Federación de Maestros de Puerto Rico así como al Departamento de Educación radicar sendos memorandos de derecho que ilustraran a la Arbitro en torno a su jurisdicción en el caso de epígrafe. La Agencia alegó en cuanto a la jurisdicción de la Árbitra, que la creación del Comité de Conciliación con la Asociación de Maestros surge de lo ordenado por una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, en un caso civil en el Tribunal de Primera Instancia, y que no hacer lo anterior estaría el Departamento violando la sentencia emitida en dicho caso. La Federación de Maestros de Puerto Rico, la Unión, alegó que la Árbitra carece de jurisdicción para entrar a dirimir los méritos de esta querrela, en vista de que ya hay dos laudos anteriores a la emisión de este laudo en donde los árbitros de la Comisión se declararon sin jurisdicción en situaciones de índole parecida a la que tenemos ante consideración, en el que comparece un Querellante representado legalmente por la Asociación y en donde

hubo un comité de conciliación con representantes de la Asociación. La Asociación de Maestros, organización obrera que no es la representante exclusiva según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, no tiene capacidad legal para participar como “parte” en los Comités de Conciliación del procedimiento de quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo firmado entre la Federación de Maestros y el Departamento de Educación. La participación de la Asociación de Maestros como “parte” en el Comité de Conciliación en el procedimiento de quejas y agravios en el caso de epígrafe constituye una violación a la política pública que promulga la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. La Querellante no observó los procedimientos para ventilar quejas y agravios del Convenio Colectivo según lo establece la Ley, por lo que ésta Ábitra se declara sin jurisdicción para adjudicar la controversia de epígrafe. Se desestima la querella.

127- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Casos Núm.: AQ-05-317, AQ-05-320 y AQ-05-321 L-06-127

Sobre: Impugnación de Puestos

Fecha: 5 de septiembre de 2006

Arbitro: Ihomara A. Quiñones Reyes

Los Querellantes laboran en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. El 23 de abril de 2004 se anunció la apertura de la convocatoria para el puesto de Sargento del Cuerpo de Vigilantes de Recursos Naturales y Ambientales. Los Querellantes presentaron la solicitud para el puesto convocado junto a los documentos requeridos. Cuando cerró la convocatoria se emitió el registro de elegibles y a los Querellantes se les notificó que habían entrado al registro de elegibles, se les citó a entrevista y asistieron a la misma. Luego a cada uno de ellos le llegó una carta notificándole que no habían sido elegibles al puesto convocado. Los Querellantes presumen que los días en que fueron varios de sus compañeros a San Juan y que firmaron el libro de entrada y salida con el rango de Sargento fueron los días en que la Autoridad nominadora los ascendió de puesto y que esto se dió en el periodo de veda electoral. Solo el testimonio y firmas no son prueba fundamental para determinar nulo los nombramientos. Los nombramientos tenían la autorización del Secretario y se realizaron antes de comenzar la veda electoral por lo tanto son válidos los nombramientos a Sargentos del Cuerpo de Vigilantes del DRNA. Se desestiman las querellas.

128-Departamento de Transportación y Obras Públicas y Griselle Pagán Colón

Caso Núm.: AQ-04-494 L-06-128

Sobre: Destitución

Fecha: 5 de septiembre de 2006

Arbitro: Carlos M. Román Espada

La Querellante laboraba, como operadora de equipo de entrar y procesar datos en el Departamento de Obras Públicas. El 20 de febrero de 2004 el Secretario de la Agencia suspendió sumariamente a la Querellante. El 10 de mayo de 2004 el Secretario le notificó a la Querellante intención de acción disciplinaria en su contra. El 30 de agosto de 2004 y luego de haberse celebrado una vista informal, la Agencia le notifica a la Querellante su

decisión de destituir la del empleo. El 6 de octubre de 2004 la Querellante hace la solicitud de Arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. El 17 de mayo de 2005 la Querellante declara culpable por infracción a los Artículos 271 (19 C), 275 (21 C), 272 (19 C), 241 (19C) y 165 (70 C), según reclasificado, del Código Penal, Artículo 25 Ley 8 (18 C), Ley de Ética Gubernamental (1 C) y Ley 33 (1 C). La alegación de parte de la Querellante se desprende que la misma no cumplió con lo previamente acordado en el Convenio Colectivo suscrito entre la Unión y la Agencia en lo relacionado a la tramitación de quejas y agravios. Se emite que la querrela no es procesalmente arbitrable. Se desestima la querrela. La querrelante solicitó el arbitraje fuera de los términos que establece el Convenio Colectivo.

129-Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm.: AQ-04-569 L-06-129

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 6 de septiembre de 2006

Arbitro: Carlos M. Román Espada

Durante el año 2003-2004, la Agencia recaudó la cantidad de \$5,236,429.00 por concepto del recobro de los servicios prestados a los pacientes. El 15% del total de los recaudos es \$785,464.35. La Agencia, a través de la Directora de Finanzas y Presupuesto certificó que recaudó la cantidad de \$1,703,313.37. El 15% del total de dicha cantidad es \$255,497.00. La Agencia emitió un primer pago por la cantidad de \$170,331.34, equivalente al 10% de \$255,497.00, de la cual descontó la cantidad de \$18,736.45 ó un 11% por concepto de la aportación patronal al seguro social y por concepto de la póliza del Fondo del Seguro del Estado. La cantidad total distribuida entre los empleados fue de \$151,594.89. La Agencia emitió un segundo pago por la cantidad de \$85,165.67, equivalente al 5% de \$255,497.00, de la cual descontó la cantidad de \$9,368.23 ó un 11% por concepto de la aportación patronal al seguro social y por concepto de la póliza del Fondo del Seguro del Estado. La cantidad total distribuida entre los empleados fue de \$75,797.44. A cada empleado se le hizo el descuento correspondiente a su aportación al seguro social (7.65%) y el descuento de contribución sobre ingresos (8%). Finalmente, la cantidad neta recibida por los empleados fue de \$227,392.33. La Agencia alegó que el Artículo 27 del Convenio Colectivo dispone el pago del 15% de Bonificación a la Unidad Apropriadada, por lo que procedió a pagar el 10% a todos los empleados de la Agencia por existir un reglamento vigente y el otro 5% se le pagó a la Unidad Apropriadada. Distribuyó la cantidad de \$227,392.33. Que el procedimiento no está dispuesto en el Convenio Colectivo y que pagó el 15% a la unidad apropiada. La Unión por su parte alegó que la Agencia violó el Convenio Colectivo en relación al pago de la Bonificación Por Concepto de Recobro correspondiente al año 2003-2004 al: 1) incluir en el primer pago que se realizó a empleados de la Agencia excluidos de la Unidad Apropriadada; 2) descontar de los pagos realizados a los empleados incluidos en la Unidad Apropriadada un 7.65% por concepto de la aportación al Seguro Social patronal y 3.35% por concepto de la aportación patronal a la póliza del Fondo del Seguro del Estado; y 3) que el total del recaudo por concepto del recobro de los servicios prestados a los pacientes fue de \$5,236,429.00 y no de \$1,703,313.37 como certificó la Directora de Finanzas y Presupuesto de la Agencia. Por tanto la Agencia violó el artículo 27 del Convenio

Colectivo. La Agencia no distribuyó el 15% de los recaudos por concepto de recobro de los servicios prestados a los pacientes. Esto debido a que hizo el pago basado en una cantidad menor a la recaudada y, al hacerle el descuento indebido del 7.65% de la aportación patronal al Seguro Social y el 3.35% de la Póliza del Fondo del Seguro del Estado. Por lo tanto le corresponde a la Agencia rembolsar a los miembros de la Unidad Apropiaada la cantidad de \$9,368.23, más la cantidad descontada a éstos del total de \$18,736.45 por concepto de lo anterior. Del total de \$529,967.35, diferencia entre el 15% del total del recaudo (\$5,236,429.00) y el 15% certificado (\$1,703,313.37), la Agencia realizará el pago que les corresponda a los empleados de la Unidad Apropiaada. Además se le impone a la Agencia el pago de intereses de tipo legal sobre lo adeudado desde que se emite el laudo hasta que el pago sea efectuado.

130- Junta de Calidad Ambiental y Unión de Empleados de la J.C.A., UAW

Caso Núm.: AQ-05-378 L-06-130

Sobre: Implantación de planes de clasificación

Fecha: 7 de septiembre de 2006

Arbitro: Noel A. Hernández López

En la fecha de 2 de agosto de 2004 el Presidente de la Junta de Calidad Ambiental, emitió la Orden Administrativa 06-2004. En la misma se ordenó la implantación de los Planes de Clasificación y Retribución adoptado para el servicio de carrera (unionados y gerenciales) retroactivo al 1 de julio de 2004. El 23 de septiembre de 2004 la Presidenta de la Unión y Especialista en Emergencias Ambientales presentó una querrela ante Paso I (ES-04-008) en representación de los empleados que ocupan un puesto en la Clase de Especialista en Emergencias Ambientales. La Presidenta, junto a un grupo de empleados cuyos puestos pertenecen a la Clase de Especialista en Emergencias Ambientales, solicitaron ser ubicados en la escala retributiva número 19 en lugar de la número 18. El 15 de abril, el Comité de Quejas y Agravios emitió una Resolución donde notificó que no llegaron a un acuerdo en la querrela ES-04-008. Existe diferencia en la preparación académica mínima entre las Clases que están ubicadas en la escala retributiva número 19 y la Clase de Especialista en Emergencias Ambientales. Estas Clases tienen como preparación mínima o el grado de Maestría o tener Licencia debidamente acreditada por la Junta Examinadora que regule esa profesión. En el caso de la Clase de Especialista en Emergencias Ambientales sólo se requiere el grado de Bachillerato. Por tanto se emite que la Clase de Especialista en Emergencias Ambientales está correctamente ubicada en la escala retributiva número 18. Se desestima la querrela.

131- Departamento de la Familia y Servidores Público Unidos

Caso Núm.: AQ-05-149 L-06-131

Sobre: Medida Disciplinaria

Fecha: 19 de septiembre de 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

A la Querellante se le impuso la medida disciplinaria de destituirle de su puesto de Trabajadora Social. La Agencia alegó que la medida disciplinaria fue justificada y que no violó disposición alguna del Convenio Colectivo en cuanto a los términos que se

disponen para que la Agencia lleve a cabo la investigación administrativa. Indicaron que dichos términos fueron de naturaleza directiva y no jurisdiccional. Por otro lado la Unión alegó que la Agencia violó las disposiciones del Convenio al excederse del término de seis (6) meses que dispone el mismo para que la Agencia lleve a cabo la investigación administrativa en casos disciplinarios. Indicó que conforme al lenguaje utilizado en el Convenio, dicho término es uno de carácter jurisdiccional. Alegaron además, que de entenderse que el término sea uno de estricto cumplimiento, que no hay justa causa para que el mismo se extendiera, por lo que procede que se adjudique de forma automática la querrela a favor de la Querellante y que ésta sea restituida a su puesto de Trabajadora Social I. Concluyó además, que de entenderse que medió justa causa para la extensión de término de seis (6) meses, la Unión arguyó que la Agencia no probó los cargos en contra de la Querellante y que la prueba presentada por la Agencia no justifica la medida disciplinaria impuesta de destituir la de su puesto. La Árbitro entendió que la Agencia no ofreció una causa justificada para su omisión. Argumentó que, alegaciones como las que hizo la Agencia de que “los términos del convenio son meramente directivos” o de que “la persona originalmente a cargo de la investigación renunció” y de que “la nueva persona a cargo de la investigación se le dificultó coordinar las entrevistas”, aún cuando las pudiéramos aceptar como justa causa, no se nos demostró, como exige la jurisprudencia, de forma detallada las bases razonables que tuviera la Agencia para la dilación del término, o que acreditara de forma adecuada la justa causa aludida. Se le ordenó a la Agencia, reinstalar inmediatamente en su puesto a la Querellante así como pagarle todos los haberes y beneficios dejados de recibir. Dispuso que la Agencia deberá notificar a la Unión de las medidas correctivas ordenadas no más tarde de treinta (30) días luego de emitido el presente Laudo.

132- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-812 y AQ-05-843 L-06-132

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 12 e septiembre de 2006.

Árbitro: Lcda. Ana Ivette Pérez Camacho

El 7 de marzo de 2005, el COE constituido para el año 2005-2006 envió a la región educativa la propuesta de Organización Escolar, donde luego de ser analizada se determinó que había cuatro (4) puestos de maestros excedentes, para ese año. Por esto la Región Escolar recomendó al COE que hiciera un borrador con los puestos ya aprobados, a lo que se negaron. Luego de entrada en vigor la Organización Escolar sin los puestos excedentes la Querellante delegada de taller y miembro del COE inició el procedimiento de quejas y agravios. Mientras, la Querellante Maribel López Rivera por su parte resultó afectada ya que su puesto como maestra de inglés quedó identificado como excedente y fue reubicada en otra escuela, sometiendo también la correspondiente querrela. La Unión sostuvo que la organización escolar que debía ser implementada era la del COE y no la que preparó la Directora Escolar a tenor con las recomendaciones que hizo la Directora Regional. Además sostuvo que la Región Educativa debía ser “facilitadora” y por lo tanto, no podía invadir funciones fiscalizadoras, de evaluación o de supervisión con relación a la autonomía de las escuelas. La Agencia por su parte sostuvo que la facultad para determinar cuantos puestos debían existir una escuela le correspondía únicamente a

la administración de la Agencia y no al COE. La Arbitro determinó que la acción del COE de negarse a preparar una organización escolar con los puestos autorizados constituyó una falta de reconocimiento de la autoridad expresa y acordada (tanto por la Unión como por la Agencia) de la región educativa para determinar los puestos a concederse en una escuela, según se dispone en la Carta Circular 13-2005-2006. En cuanto al hecho de que la Querellante López nunca recibió formalmente y por escrito su reubicación, la Arbitro resolvió que al Agencia debería de entregarle a la Querellante el Informe de Cambio que le correspondía para el año escolar 2005-2006.

133- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-256 L-06-133

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 19 de septiembre de 2006.

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante, que es la profesora con más preparación académica en la categoría de inglés, ofreció el curso de inglés nivel avanzado desde el año escolar 1999-2000 hasta el año escolar 2003-2004. El COE recomendó que la Querellante nuevamente impartiera el curso de inglés avanzado para el curso escolar 2004-2005, a lo que el Director Escolar declinó para brindarles la misma oportunidad a todos los profesores que cumplieran con la carta circular # 7-98-99. Para el año escolar 2004-2005 impartió el curso de inglés nivel avanzado una profesora con menos años de experiencia que la Querellante. Según la Agencia la Querellante se amparó en el derecho de antigüedad para seleccionar un curso y los grados sin considerar si los mismos están o no vacantes. Causando un efecto de desplazamiento no contemplado en el Convenio y contrario a las normas establecidas en la Agencia. La Agencia arguyó que no violó el Convenio Colectivo toda vez que el curso de nivel avanzado no es un curso del currículo del Departamento si no que pertenece a un Programa de Nivel Avanzado. Así que el Director Escolar brindó la misma oportunidad a los profesores que lo solicitaron y que cumplieron con los requisitos. Por otro lado la Unión argumentó que la organización escolar determinó que el curso de inglés avanzado lo impartiría la Querellante y el Director arbitrariamente le asignó el mencionado curso a otra profesora con menos antigüedad y experiencia para impartir el curso. Para la Unión el Convenio Colectivo es claro en su Sección 24.07 cuando dispone que “la asignación de cursos se regirá por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel”. De igual forma la Unión citó la Carta circular 7-1998-1999, Normas y Procedimientos para la Organización y Funcionamiento del Programa de Nivel Avanzado donde se instituye que los cursos de nivel avanzados “son ofrecidos por maestros de la misma escuela, quienes han sido seleccionados por su preparación, capacidad y experiencia en la materia”. El Arbitro entendió que la posición del Director Escolar al cambiar a la Profesora que impartiría el curso de inglés avanzado siguiendo los requisitos de la carta circular e ignorando el Convenio Colectivo firmado entre las partes no es correcta. La Carta Circular

complementa el Convenio Colectivo no lo sustituye. El remedio a conceder ya la Querellante lo obtuvo, ya que para el próximo año escolar se le asignó el curso de inglés avanzado.

134- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ- 05- 303 L-06- 134

Sobre: Condiciones de Trabajo

Fecha: 20 de septiembre de 2006

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Unión le imputa a la Agencia no haber cumplido con el Convenio Colectivo al no realizar “todos los esfuerzos posibles” para resolver la falta de estacionamientos seguros y accesibles. Ante el alegato de la Agencia de falta de jurisdicción del Árbitro, ya que la Agencia radicó el paso I fuera del tiempo establecido en el Convenio, el Árbitro estableció que la violación es de carácter continuo renovándose así la causa de acción, dejando la puerta abierta para el sometimiento de Querellas mientras persista la situación. Además la Agencia alegó que siendo la escuela una estructura carente de espacios para estacionamientos, el Director Escolar, mediante las gestiones realizadas, cumplió con el Convenio Colectivo al realizar todos los esfuerzos posibles por proveer dichos estacionamientos, mientras la Unión alegó lo contrario. El Árbitro dispuso que Convenio Colectivo entre las partes establece, que en aquellos casos donde no existan estacionamientos disponibles para los miembros de la Unidad Apropriadada, la Agencia “hará todos los esfuerzos posibles para proveerlos”. La interpretación que se adscribió a la frase “todos los esfuerzos posibles”, implica: agotar todas las alternativas posibles para encontrar una solución a la controversia; un grado de diligencia y esfuerzo mayor a un mero esfuerzo normal o común; rigurosidad; un nivel de consistencia en las gestiones realizadas unido a la voluntad demostrada con evidencia, de haber agotado las alternativas disponibles a la luz de las circunstancias particulares del caso. El Árbitro determinó que la Agencia no realizó “todos los esfuerzos posibles”, debido a que las gestiones realizadas por el Director Escolar no cumplieron con el grado de esfuerzo que establece la referida sección. No existe prueba de que otras instancias del Departamento de Educación se hayan involucrado en la búsqueda de alternativas para solucionar la controversia de epígrafe. Por lo tanto, concluimos que la Agencia violó el Convenio Colectivo.

135 - Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Num. AQ-05-404 L-06-135

Sobre: Salud y Seguridad

Fecha: 22 de septiembre de 2006

Árbitro: Santos Colón Quiñones

La Querellante es delegada alterna del plantel escolar. El 18 de agosto de 2004, se realizó una reunión para discutir la construcción de un ascensor y un baño para impedidos. Se discutió además sobre la organización de un Comité de Salud y Seguridad para reunirse periódicamente con los Ingenieros de la obra. Además recomendaron que la labor fuera realizada en horas de la tarde, y que dichas construcciones comenzarían el 30 de agosto

de 2004. Esta reunión contó con la presencia de la Directora, el Sub-Director de la Región Educativa de San Juan; la Delegada de Taller; representantes del municipio y de otras entidades relacionadas a la construcción en áreas públicas. El 23 de septiembre, en horas de la mañana, comenzaron labores por personal de la Autoridad de Edificios Públicos. Tres maestras se quejaron con la Delegada Alterna de la Unión, sobre el ruido excesivo. Ante la conversación infructuosa de la Delegada, Delegada Auxiliar y la Directora escolar con los trabajadores, las Delegadas se trasladaron para hablar con el Sub-Director de la Región Educativa de San Juan. Éstas suscribieron una carta a la Directora escolar informándole sobre la conversación. La Delegada Auxiliar radicó los procedimientos de quejas y agravios, Paso I y Paso II. La Agencia entendió que realizó actos afirmativos para velar por la seguridad y salud del personal como coordinar reuniones con el Comité de Salud y Seguridad en conjunto con personal de la Constructora privada, representantes de la Unión y la delegada de taller; comunicar acuerdos alcanzados a través de la Delegada de Taller; enviar comunicados a la comunidad; realizar cambios en el horario escolar; y cumplir con señalamientos de OSHO. Entendieron además, que los incidentes ocurridos, fueron unos fuera del control de la Agencia y resueltos a la brevedad posible. Enfatizaron que dichos empleados no son empleados del Departamento de Educación, y que sus actos no estaban bajo el control de la Directora. Establecieron que la Agencia le permitió a la Querellante atender libremente la situación sin cuestionamiento alguno. Por su parte, la Federación expresó que la Agencia coartó el desempeño adecuado de las funciones de ambas Delegadas y que no resolvió con diligencia la situación. Señalaron, además el resultado de esta controversia no sería académico, ya que es obligada la creación del Comité de Seguridad dada las circunstancias. El Árbitro entendió que la Directora actuó diligentemente, haciendo las gestiones posibles dentro de sus facultades para evitar que continuaran con el ruido. Recordó que los contratos solo producen efecto entre las partes que los otorgan y que los empleados de Edificios Públicos no son parte del contrato de trabajo conocido como Convenio Colectivo suscrito entre el Departamento de Educación y la Federación de Maestros. Se desestima la querrela.

136 - Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-682 L-06-136

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo por (15) días

Fecha: 22 de septiembre de 2006

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

El Querellante ocupaba el puesto de Vigilante en la Agencia. Al llegar a trabajar a su turno de 10:00am – 6:00pm, se percató de que no habían patrullas y se encontraba solo en el destacamento. El Querellante, salió a comprar alimentos y estuvo fuera de su lugar de trabajo desde poco antes de las 10:30 a.m. hasta las 4:00 p.m., sin autorización de su supervisor. El 26 de abril de 2005, la Agencia le cursó al Querellante la carta titulada: Formulación de Cargos, en la que le notificaron la intención de la Agencia de suspenderle de empleo y sueldo por 15 días, por alegado abandono de servicio y luego alegadamente firmar la Hoja de Asistencia Semanal como si hubiese trabajado el turno completo. Luego, el 12 de julio de 2005, la Agencia le cursó al Querellante una segunda carta titulada: Formulación de Cargos, en la que le notificaron la ejecución del mismo. La

Agencia entendió que procedió correctamente debido a la gravedad de la falta y estableció que de la investigación administrativa realizada por la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia, a la que el Querellante no compareció recomendó la suspensión objeto de la presente controversia. Por su parte, la Unión alegó que la Agencia no probó con evidencia suficiente su caso, ya que utilizó evidencia de referencia. El Árbitro expresó que en ningún momento surgió de la evidencia sometida por la Unión, que el Querellante fue debidamente relevado de sus funciones, para llevar a cabo funciones personales, y que un Vigilante en funciones de Retén tenga autoridad de relevar a otro Vigilante. Ya que el Querellante no estuvo debidamente relevado de sus funciones por el supervisor en turno, (Teniente Santiago), el 13 de diciembre de 2003, éste incurrió en abandono de trabajo. En torno a la Hoja de Asistencia incurrió en una alteración ilegal del documento, al anotar información que no era cierta. El Querellante declaró claramente que estuvo fuera del destacamento de Guilarte desde poco antes de las 10:30 a.m. hasta aproximadamente las 4:00 p.m. Es decir, el Querellante pretendió cobrar un salario de un día de trabajo para el cual no rindió sus funciones por un espacio de entre 5 a 6 horas. Se desestima la Querella.

137 - Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-03-673 AQ-04-307 L-06-137

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 22 de septiembre de 2006

Árbitro: Ihomara A. Quiñóez Reyes

En esta ocasión el Querellante tiene dos querellas diferentes, con controversias diferentes. La primera controversia consiste en la asignación de la Directora escolar, para que los maestros realizaran labores de orientación a los estudiantes una vez a la semana durante 40 minutos, sin la asistencia de los orientadores escolares y dedicarían 10 minutos de salón hogar. Dentro de la DE-16 no se incluye la función de orientar a los estudiantes. Por otro lado, la segunda querella consiste en el alegato de que la Directora escolar no concedió el salón que el Querellante estaba solicitando. No se presentó ningún alegato por parte del Departamento de Educación, pero aún así la Unión alegó que la Directora de la Escuela violó Convenio Colectivo al no asignar al Querellante el salón que éste solicitó; y cuando la Directora Escolar, unilateralmente decidió que la facultad ofrecería un período de 10 minutos de salón hogar y un periodo de 45 minutos de Orientación violando los acuerdos llegados por el Comité de Organización Escolar. El Árbitro entendió que la Agencia determinó unilateralmente y sin tomar en cuenta al maestro ni al orientador, sobre el horario de orientación. Además la labor de orientar no se dispone dentro de la OP-16. En cuanto a los diez (10) minutos de salón hogar, el Árbitro no encontró que conllevara una función adicional. No obstante, en la segunda Querella el Árbitro determinó que la antigüedad como criterio para conceder beneficios a unos empleados es materia apropiada para ser establecida en el convenio colectivo. No obstante, cuando un convenio colectivo no contiene cláusulas respecto a la antigüedad o cuando el mismo sí contiene dicha cláusula, pero no menciona la aplicabilidad de dicho criterio para una acción en específico, la aplicación del mismo le concierne a la Agencia. Se desestima la querella.

138 – Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-04-381 AQ-04-382 L-06-138

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 22 de septiembre de 2006

Árbitro: María del Carmen Torres Suárez

Los Querellantes pertenecen a Unidad Marítima de Arecibo y para el momento de los hechos, tenían programado un patrullaje en el Lago Dos Bocas (Utua) en el bote “Lowe”. Dicha embarcación tuvo desperfectos con la batería por lo que no pudieron realizar el patrullaje programado. El Sargento a cargo de la unidad terrestre, quien se encontraba como supervisor interino de la unidad marítima, le permitió a los querellantes realizar un patrullaje marítimo en la embarcación “Boston Whaler” desde la zona marítima de Barceloneta hasta la zona marítima de Hatillo. A solicitud de la Vigilante de la Unidad Terrestre, Aida Nieves, el Sgto. Sánchez autorizó a ésta para que fuera con los Vigilantes. A eso de las 10:20 a.m. los tripulantes sufrieron un accidente en donde uno de los motores de la embarcación se apagó y una ola la volcó, quedando la cabina sumergida en el agua. Sus ocupantes fueron rescatados por Guardia Costanera de los Estados Unidos. La embarcación sufrió daños que se calcularon en \$55.048.27. Luego de una investigación de los hechos, el Departamento emitió una formulación de cargos contra Querellantes por “el uso indebido de una embarcación del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales”. Al cabo de la vista administrativa se les impuso una Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días laborables. Para el Árbitro el Departamento no pudo probar negligencia por parte de los querellantes, sino más bien las partes coincidieron en que fue un accidente. El Árbitro ordenó al Departamento la remoción del expediente de personal de la medida disciplinaria. Además, se le ordenó el pago de todos los haberes dejados de devengar durante el tiempo en que estuvieron suspendidos de empleo y sueldo.

139 - Departamento de Educación y Federación de Maestros

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Caso Núm.: AQ-05-086 AQ-05-087 L-06-139

Fecha: 26 de septiembre de 2006.

Árbitro: Carlos M. Román Espada

En esta querrela, la Unión entiende que la Agencia ha violado el Convenio Colectivo al no al no entregarle al Querellante, quien es maestro de Educación Física los materiales adecuados y al no proveerle un salón de clases adecuado. Mientras que la Agencia alegó arbitrabilidad procesal, dado que el maestro según la Agencia incumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para la tramitación de querellas. El Árbitro argumentó que la decisión de si una querrela cumple o no con los requisitos procesales establecidos en el Convenio Colectivo es una de la entera jurisdicción en primer lugar, del Comité de Conciliación compuesto por ambas partes suscribientes del Convenio Colectivo y luego del Árbitro y no a la Agencia, por esto estableció que la Querrela si es arbitrable. En cuanto a sus méritos y al análisis de la evidencia presentada, el Árbitro entendió que la Agencia no le proveyó al maestro de unas instalaciones adecuadas para los cursos regulares de educación física, según lo dispone la

reglamentación aplicable. De los testimonios presentados en vista se desprendió que la Agencia estuvo dispuesta, dentro de su realidad fiscal, a cumplir con dicha sección y suplirle los materiales necesarios. La Comisión ordenó a la Agencia a ubicar al profesor de Educación Física en un salón adecuado.

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

Caso Núm.: AQ- 05-619 L-06-140

Sobre: Suspensión de empleo y sueldo

Fecha: 2 de octubre de 2006.

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante se beneficia de un acomodo razonable dentro de la Agencia, ya que la Comisión del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) certificó que el Querellante tiene una condición respiratoria adquirida en su trabajo de Daño Pulmonar por Inhalación de Químicos Tóxicos. La condición es permanente, por lo que recomendó que no se exponga al Querellante a agentes inhalados irritantes, alérgicos o tóxicos de vías respiratorias e.g.: humo de cigarrillo, cloro, peróxido amoníaco, humo de fuego, de pólvora, olores fuertes, polvo casero, entre otros. A raíz de esta situación el Querellante fue reclasificado de Bombero a Inspector I. Anteriormente, el Querellante había estado enfermo luego de haber trabajado en la Feria Bacardi, debido a su condición. Durante el año subsiguiente, el supervisor excusó al Querellante de trabajar en esta Feria. Para el año siguiente, el Supervisor del Querellante le informa que tendrá que trabajar en la Feria este año porque fueron las instrucciones verbales que recibió y que no podía suscribirlas por que así habían surgido. El Querellante no se presentó a trabajar ese día, lo cual justificó que como no le dio las instrucciones por escrito entendió que no tenía que ir a trabajar. La Agencia lo suspendió de empleo y sueldo por quince (15) días. La Unión argumentó que al no recibir la orden por escrito el Querellante no tenía que reportarse a laborar en la Feria de Bacardi, que éste tomó la decisión de no ir a trabajar a la Feria de Bacardi por temor a su vida y/o su condición de salud y que a su entender es causa justificada. La Agencia por su parte, entendió que el Querellante incurrió en insubordinación contraria al reglamento. El Árbitro determinó que las circunstancias en las cuales el Querellante no se presentó a trabajar a la Feria de Bacardi, son por temor real a su vida y/o salud las cuales están justificadas y son legítimas. Recordó que el área de la actividad es cercana a una Termoeléctrica que causa varios de los agentes a los que el Querellante no puede estar expuesto. Se le ordenó al Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico retirar del expediente de personal del Querellante los documentos relacionados a la medida disciplinaria y se ordenó pagar de inmediato todo el salario dejado de devengar por la implantación de la medida disciplinaria, junto a todos los beneficios marginales tales como acumular licencia por enfermedad, vacaciones regulares, pago de seguro social (de ser aplicable), entre otros.

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

Caso Núm.: AQ-05-1003 L-06-141

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 3 de octubre de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante trabaja para el Departamento de Educación. La Agencia expone que la reclamación de la Querellante se ha tornado académica toda vez que la Querellante ya no trabaja en la Escuela donde radicó la reclamación. Además la Agencia indicó que la querrela no es arbitrable sustantivamente ya que el remedio solicitado por la Unión no se desprende del Convenio Colectivo toda vez que el otorgamiento de horarios y grupos a los maestros es prerrogativa gerencial. La Querellante reclama un acomodo razonable. El Artículo XXXVI del Convenio Colectivo dispone en su sección 13.12 acomodo razonable y el reglamento de la Agencia fundamentado en la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, Ley Núm. 68 de 28 de agosto de 1990, según enmendada conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Educación”, la Ley Núm. 18 de 16 de junio de 1993, según enmendada, conocida como la Ley para el desarrollo de las Escuelas de la Comunidad así como la Ley ADA, supra. Por tanto la posición de la Agencia no es correcta. Surge del Convenio Colectivo claramente y del Reglamento que los mismos adoptan la política pública de la Ley ADA, supra. Por lo cual se determina que el caso es arbitrable sustantivamente. Añadió la Unión que la Agencia nunca convocó al Comité de Conciliación para discutir la presente querrela por lo que la Unión se vio obligada a solicitar el arbitraje sin que pasara por el mecanismo de conciliación. Del testimonio de la Querellante se desprende que trabajaba en la Escuela Faustino Santiago que fue trasladada a la Escuela Carrión Maduro, luego trabajó por unos meses en la Escuela Ruiz Belvis y regresó a la Escuela Carrión Maduro donde su puesto tiene la permanencia. Ciertamente en los Formularios de Querrela la Profesora describe que “desde el año pasado” está reclamando su acomodo razonable sin establecer una fecha exacta de los hechos. Sobre el particular el Convenio es bien específico cuando establece que la reclamación se presentara en los próximos 15 días a partir de la fecha en que sucedieron los hechos o desde que se tuvo conocimiento de ellos. Por tanto se determinó que El caso no es arbitrable procesalmente, la Unión no cumplió con los pasos establecidos en el Artículo XXXIV para el procedimiento de quejas y agravios. Se desestima la querrela.

142- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-550 L-06-142

Sobre: Violación de Convenio Colectivo

Fecha: 5 de octubre de 2006

Arbitro: Andrés Feliciano Morales

La Federación de Maestros radicó una querrela en Arbitraje en contra del Departamento de Educación el 24 de junio de 2005 a raíz del procedimiento de Diferimiento ordenado por la Comisión. La querrela dice lo siguiente: “*Se pague el exceso de noventa días por enfermedad acumulados al 31/12/03 más intereses y honorarios, a todos los maestros que no han recibido el pago o lo pagaron después de la fecha acordada. El patrono ha tardado meses en pagar la deuda*”. El 27 de enero de 2006 la Agencia emitió una Certificación en la que indican que los excesos de noventa (90) días por concepto por licencias de enfermedad acumulados por los maestros a diciembre del 2003, fueron tramitados en la primera quincena de julio de 2004. El día de la vista la Unión no compareció. Por lo que es demostrativo en que la Unión no tuvo interés de seguir el caso, pues nunca llamó para excusarse y además no existe evidencia de lo reclamado. La

Agencia presentó los pagos emitidos a los maestros de un listado que acompañó la antes mencionada certificación, además proveyeron los detalles de a quienes pagó el exceso, la fecha de pago, el número del cheque, por concepto de qué surgió el pago y la cantidad por la que se hizo el pago. Por tanto ante la incomparecencia de la Federación de Maestros de Puerto Rico a la vista de Arbitraje del caso de epígrafe, y por ende la ausencia de evidencia que sustentara las alegaciones, no se puede concluir que la Agencia haya violado el Artículo 9, sección 9.1 incisos (a), (b) y (c), tampoco la Sección 36.06 (f) del Convenio Colectivo. No procede la imposición de intereses al momento de emitir este laudo ya que el pago fue efectuado en su totalidad durante el periodo de abril a diciembre de 2004. Por lo tanto, se desestima la Querella.

143- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-722 L-06-143

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 6 de octubre de 2006

Arbitro: Beatrice Ríos Rivera

La Querellante es Maestra de Escuela Elemental en la Escuela Bolívar Pagán del Distrito Escolar San Juan III. Para el momento de los hechos alegados en la querella, laboraba en la Escuela Gustavo Adolfo Becker del Distrito Escolar San Juan III. Del testimonio prestado por la Querellante, así como de los documentos presentados en evidencia, se desprende que la Querellante, desde que comenzó a laborar en la Escuela en el año escolar 1999-2000, siempre había disfrutado de un periodo institucional. Para el año escolar 2004-2005, la Directora Escolar denominó un periodo como “Periodo Adicional” y determinó que en dicha escuela no habría periodo institucional. En el programa de clases entregado a la Querellante disponía que esta tendría que atender a sus estudiantes en su salón hogar e impartir la clase de Inglés en el “periodo adicional”, por lo que la carga académica de cada maestro sería de 6 grupos al día. Para la fecha de ocurrencia de los hechos, no había sido nombrado un maestro de inglés elemental en la escuela, la Querellante posee Certificado de Maestra de Escuela Elemental pero no posee ni está cualificada para ofrecer el curso de Inglés de Escuela Elemental. La misma situación continuó ocurriendo hasta que la Querellante fue trasladada a otra escuela a comienzos del corriente año escolar en curso. Se determinó que la Agencia violó los derechos adquiridos de la Querellante al eliminar de su programa de clases el periodo institucional e implantar un “periodo alterno”, cuando lo anterior no lo contempla el convenio colectivo. El periodo institucional es un derecho adquirido y reconocido por el Convenio Colectivo en su Artículo XIII. Por lo tanto, una vez reconocido dicho periodo institucional, el mismo no puede ser afectado, alterado o eliminado, cuando el mismo Convenio Colectivo dispone para soluciones alternas.

144 - Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm.: AQ-05-184 L-06-144

Sobre: Suspensión de 30 días

Fecha: 11 de octubre de 2006

Arbitro: Janeth De Jesús Arévalo

El Querellante trabaja para la Agencia en calidad de Auxiliar Terapéutico con status regular en el servicio, adscrito al Complejo Correccional de Guerrero. Su compañera, ocupa un puesto de Oficinista de Récord Médicos en el Área de Admisiones del Complejo Correccional de Guerrero. El 23 de febrero de 2004, el Querellante recibió copia de la Política Pública del Departamento de Salud en torno al Hostigamiento Sexual en el empleo. Al Querellante se le probó la comisión de una serie de comentarios y actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual.

La compañera manifestó sentirse incomoda con la forma en que el Querellante se dirigía a ella. En comunicación fechada el 16 de febrero de 2005, al Querellante se le impuso una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por un periodo de 30 días, por violación al Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias de la Agencia, a saber;

- #10 *“No observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, supervisados, compañeros de trabajo y ciudadanos”.*
- #34 *“Incurrir en actos constitutivos de hostigamiento sexual, bajo lo dispuesto en la Ley Numero 17 de 22 de abril de 1988, mejor conocida como Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, y Orden Administrativa Numero 42 de 16 de octubre de 1990”.*

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Por tal razón la Agencia tiene la obligación de garantizar a sus empleados un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual. Los sucesos comenzaron en una ocasión en que el Querellante le acompañó en la toma de alimentos, éste le dijo *‘tú me agradas’* por lo que esta le respondió *‘no me interesa nada contigo’* y entendió que al mostrarle desinterés *‘eso se había quedado ahí’*. Del testimonio del Querellante se confirma esta versión, declaró éste que lo que le dijo fue *“eres una mujer agradable, seria y agradable, que este tipo de mujer gusta porque se dan a respetar”*. En otra ocasión, declaró la compañera, el Querellante le acompañó al área de archivo para ayudarle a *“rescatar”* varios expedientes. Que en esa ocasión el Querellante le manifestó que tenía ganas de darle un beso, a lo que ella contestó que no se atreviera. Declara la testigo que el Querellante le besó entre el cuello y el cachete izquierdo, aun tras haberle hecho la advertencia de que no lo hiciera. El Querellante aunque admite que en esa ocasión si le ayudo con los expedientes, niega el suceso del beso. Quedó probado que el Querellante se acercaba a la compañera con comentarios de índole sexual **no deseados** por ésta durante un tiempo. Por lo tanto se determinó que la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días que le impuso la Agencia al Querellante, por incurrir en una conducta de hostigamiento sexual estuvo justificada. Se desestima la querrela.

145- Departamento de Educación y Unión Personal Adm. Secretarial y de Oficina

Caso Núm.: AQ-05-480 L-06-145

Sobre: Reubicación

Fecha: 17 de octubre de 2006

Arbitro: María del Carmen Torres Suárez

El Querellante laboraba como Auxiliar Administrativo I en la Escuela Eugenio María de Hostos desde el año 1993 hasta el 23 de mayo de 2005. El 4 de mayo de 2005, la entonces Secretaria del Departamento le cursó una carta al Querellante la cual fue recibida por éste el 12 de mayo de 2005. En la misma se le informó que el Departamento había determinado modificar los procedimientos fiscales a nivel de distrito como parte de los procesos de reestructuración. Se le indicó que dichos procesos tenían el propósito de agilizar los procesos fiscales en las escuelas. A tales efectos se le informó al Querellante que su puesto sería reubicado en el Componente Fiscal del Distrito Escolar de Mayagüez. Que la reubicación no afectaría su sueldo ni status y sería efectiva el 23 de mayo de 2005. Dicha reubicación fue del puesto que ocupaba el Querellante en la Escuela Eugenio María de Hostos de Mayagüez al componente fiscal del Distrito Escolar de Mayagüez, ubicado en la Oficina del Superintendente. El 17 de mayo de 2005, la Facultad de la escuela envió una carta a la entonces Secretaria del Departamento, objetando la reubicación del Querellante. El 18 de mayo de 2005, el equipo de directores de la escuela envió una carta a la Secretaria del Departamento, igualmente objetando la reubicación del Querellante. El 19 de mayo de 2005, el Querellante en comunicación escrita a la Secretaria del Departamento, objetó su reubicación. El 3 de junio de 2005, la Unión presentó una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios. La prerrogativa de la reubicación corresponde a la autoridad nominadora tomando en consideración la utilidad del movimiento para el servicio. Sin embargo, la autoridad nominadora no puede actuar de manera arbitraria, injusta o denigrante. Así como tampoco puede ser una acción en menoscabo del empleado ni puede usarse como una medida disciplinaria contra el empleado. La autoridad nominadora no puede asignar tampoco otros deberes al empleado que no sean aquellos que corresponden al puesto de su clasificación. En el caso de autos no se probó que la reubicación fue discriminatoria, arbitraria, ilegal o aplicada como una medida disciplinaria en contra del Querellante. La reubicación no afectó el sueldo ni el status del Querellante. Por tanto se determina que la reubicación del Querellante de la Escuela Eugenio María De Hostos de Mayagüez, al Componente Fiscal ubicado en la Oficina del Superintendente de Escuelas en Mayagüez, estuvo justificada. Se desestima la querella.

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

Caso Núm.: AQ-04-730 L-06-146

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 17 de octubre de 2006

Arbitro: María del C. Torres Suárez

Los Querellantes son varios empleados de Asistencia Social y Familiar. Estos querellantes alegaron un incremento en el volumen de casos que se atienden en la Local, por lo que no cuentan con el tiempo suficiente para completar su trabajo. Por esta razón el Departamento de la Familia está incumpliendo con lo dispuesto en el Artículo LXI del Convenio Colectivo. Dicho artículo dispone lo siguiente:

Sección 1

Dentro de los primeros ciento veinte (120) días contados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la Unión someterá ante la consideración del Departamento sus propuestas y recomendaciones para atender asuntos

relacionados con el manejo del volumen de casos que atienden los Técnicos de Asistencia Social y Familiar, Técnicos de Servicios a la Familia, Trabajadores Sociales, Oficiales de Licenciamiento y Especialistas de Pensiones Alimentarias.

Sección 2

Dentro de los primeros ciento veinte (120) días de recibidas las propuestas y recomendaciones de parte de la Unión, el Departamento creará un Comité que evaluará las mismas y someterá ante la Secretaría los hallazgos y recomendaciones. La Secretaría del Departamento de La Familia, y una persona seleccionada por ésta, se reunirán con el Director Ejecutivo Fundador de Servidores Públicos Unidos y un representante de la Unidad Apropriada, para dialogar sobre las sugerencias propuestas por ambas partes.

La Unión no compareció a la vista de arbitraje. En el presente caso le correspondía a la Unión, como parte promovente, probar con evidencia ya fuese testifical y/o documental que el Departamento estaba incurso de la violación alegada. Al no comparecer a la vista de arbitraje no pudo probar su caso. Se desestima la Querrela debido a la incomparecencia a la vista de Arbitraje de la parte Querellante.

147 - Instituto de Ciencias Forenses y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm.: AQ-05-1315 AQ-05-1420 L-06-147

Sobre: Violación a Convenio

Fecha: 23 de octubre de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante y el Querellante realizan labores de Investigador Forense, estos como parte de las tareas del puesto que ocupan tienen que rendir un informe de hallazgos en la escena. Los Querellantes preparaban un borrador del informe de hallazgos en la escena y luego se lo entregaban al personal secretarial para que el mismo se transcribiera en una máquina de escribir. Las Descripción de Puesto de los Querellantes disponen que el puesto de Investigador Forense no incluye la tarea de mecanografía. Desde el 31 de julio de 2005, se le notificó a los Investigadores Forenses que el personal secretarial ya no transcribiría los borradores de los informes en una máquina de escribir; en su lugar dicha tarea fue asignada a los mismos investigadores forenses. El cambio de las tareas no fue notificado por un supervisor; el mismo personal secretarial se lo comunicó a los Querellantes. La Unión alega que la Agencia violó el Convenio Colectivo al requerirles a los Investigadores Forenses que transcriban los borradores de los Informes de Hallazgos de las Escenas. Para la Unión dicha tarea esta designada al personal secretarial. Para los Querellantes, el transcribir el informe le toma mucho tiempo y los preparan en un programa de computadora que no es el requerido por la Agencia. Sostiene los empleados querellados que preparan los informes en el programa de computadora "Word" porque no ha sido adiestrados en el nuevo programa llamado "STARLIMS". La Agencia por su parte, alegó que el cambio en la tarea de transcribir el informe de hallazgo de las secretarías a los investigadores se debe a que la Agencia con el fin de modernizar los programas y sistemas computarizados instaló un nuevo programa que incluye todos los documentos relacionados a los informes. . La Agencia indicó que envió a personal a instruir en el nuevo programa los cuales adiestrarían al resto de los empleados. La

Agencia solicitó que la querrela se desestimara por que la Querellante admitió que nunca ha utilizado el programa “STARLIMS”. No es un requisito que los empleados que ocupan el puesto de Investigador Forenses entreguen los documentos en mecanografía o computadora. Sin embargo, de la evaluación de la especificaciones de clase del personal secretarial encontramos que sí tienen asignado el transcribir diferente trabajos incluyendo los informes. La tarea de transcribir los Informes de Hallazgos en las Escenas le corresponde al personal secretarial. La Agencia relevará a los Querellantes de la preparación de los mismos.

148 - Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm: AQ-05-355 L-06-148

Sobre: Carrera Magisterial

Fecha: 23 de octubre de 2006

Arbitro: Luis A. Zayas Monge

La Querellante, Maestra de Educación Física, ingresó a la Carrera Magisterial. Cumpliendo con los requisitos de la Ley y el Reglamento de Carrera Magisterial, sometió a la Agencia un Plan de Mejoramiento Profesional con el propósito de obtener un Reconocimiento de Nivel y una Revisión de Salario. Dentro de los requisitos establecidos por la Ley para el Nivel solicitado por la Querellante, se encuentra la obtención de un Grado de Maestría en la categoría. La solicitud de la Querellante fue rechazada debido a que el Grado de Maestría obtenido, no cumple con el requisito de Maestría en la categoría. La Querellante obtuvo un Grado de Maestría en Administración de Servicios Recreativos y Deportivos, el cual, si bien es cierto que guarda cierta relación con su profesión, no cumple con la letra clara de la Ley. Por lo tanto, la Querellante, no cumplió con el requisito de preparación académica que le hubiera permitido obtener el Reconocimiento de Nivel y Revisión de Salarios que establece la Ley de la Carrera Magisterial, debido a que el Grado de Maestría obtenido no cumple con el requisito de “Maestría en la categoría”, según lo requiere dicho estatuto. Se desestima la querrela.

149 - Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm.: AQ-05-099 L-06-149

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 23 de octubre de 2006

Arbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Querellante es Maestra en la Escuela S.U. Eugenio María de Hostos del Distrito Escolar de Cayey. El 1 de octubre de 2004 la Querellante compareció a una vista en el Tribunal de Primera Instancia, de Guayama, en relación a un caso judicial sobre una reclamación de daños y perjuicios causados por el Departamento de Educación a raíz de una sanción disciplinaria emitida por el Secretario de Educación, Sr. Víctor Fajardo. La Unión alega que la Agencia violó el Artículo XXIV del Convenio Colectivo al adjudicarle una ausencia injustificada a la Querellante cuando debió de ser adjudicada como licencia para fines judiciales como dispone el Convenio Colectivo. Para la Unión el Convenio es claro cuando dispone que la “licencia aplicará cuando el miembro de la Unidad Apropiaada sea parte, ya sea como querellante o como querellado de un proceso

disciplinario en el Departamento.” Sostiene la Unión que la mencionada sección es de aplicación a la Querellante por que ella asistió al Tribunal a una vista en consecuencia de un proceso disciplinario del Departamento. La Agencia por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo al descontar como asunto personal la ausencia de la Querellante el 1 de octubre de 2004, para comparecer al Tribunal como parte demandante en una demanda en daños y perjuicios contra la Agencia. Solamente es acreedor a la licencia si comparece como parte demandada en su carácter oficial como empleado de la Agencia. Para la Agencia era inevitable descontarle el día a la Querellante, porque esta tenía un interés personal en la acción objeto de la citación por lo que no le aplicaba las disposiciones del Convenio. No se le presentó a la arbitro documento alguno que demostrara una citación oficial del Tribunal o una comparecencia debidamente firmada por la secretaria del Tribunal. Tampoco esta se la presentó al Director Escolar ni al Comité de Conciliación. La Unión no sometió prueba alguna que sostuviera que el descuento realizado por la Agencia a la Querellante fuera injusto, incorrecto o discriminatorio. La Agencia no violó el Convenio Colectivo al descontarle a la Querellante el día 1 de octubre de 2004, como ausencia injustificada. Se desestima la querella.

150 - Departamento de Educación y Eloíno Rosario Rodríguez

Caso Núm.: AQ-05-563 L-06-150

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 23 de octubre de 2006

Arbitro: Carlos M. Román Espada

El 1 de julio de 2005, el Sr. Eloíno Rosario Rodríguez radicó una solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. El 13 de febrero de 2006, se llevó a cabo la vista de arbitraje en el caso de epígrafe, en las facilidades de la Comisión. Ese día el Querellante solicitó transferencia de la vista, a la cual el representante de la Agencia no tuvo oposición. La Vista fue transferida para el 18 de octubre de 2006. El Querellante no se presentó a la Vista, ni se excusó, por lo cual a las 10:00am se procedió a celebrar la vista. No empecé a que la parte querellante no se presentó, y de que era en éste que recaía el peso de la prueba, la Agencia levantó la defensa de Arbitrabilidad Sustantiva, toda vez de que el Comité de Conciliación compuesto por la Agencia y la Unión había determinado por resolución que no le asistía la razón al Querellante. La controversia no es Arbitrable sustantivamente de acuerdo con el Convenio Colectivo y las Resoluciones con fecha del 14 de septiembre de 2005 suscritas por el Comité de Quejas y Agravios establecido por las parte de epígrafe. Se desestima la Querella y se ordena el archivo de las mismas.

151- Depto. de Transportación y Obras Públicas y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-1334; AQ-05-633; AQ-05-634 L-06-151

Sobre: Licencia del Fondo del Seguro de Estado

Fecha: 1 de noviembre de 2006

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Unión alega, en síntesis, que la Agencia violó el Artículo XLV del Convenio Colectivo, al negarse a acreditar a los empleados la totalidad de los días en que éstos

estuvieron reportados al Fondo del Seguro del Estado por condiciones relacionadas al trabajo, debido a que la Agencia cargó dicho tiempo a las licencias por enfermedad de los empleados. Alega además, que el Convenio Colectivo no excluye los casos de recidiva (que es cuando con posterioridad al período de recuperación inicial, el empleado sufre una recaída en su condición, sin intervención de causa alguna ajena al accidente y dicha recaída requiere tratamiento médico adicional) que se reporten al Fondo, ya que la única condición que establece el referido Artículo es que el caso sea relacionado al trabajo, por el Fondo del Seguro del Estado. Que por lo tanto, es errónea la interpretación de la Agencia sobre el texto del Convenio, en el sentido en que se pretende establecer que éste no dispone que se le tiene que devolver los balances de licencia por enfermedad al empleado, cuando es por el mismo caso en el Fondo, entiéndase, recidiva. La Agencia alega que el beneficio que provee el Convenio Colectivo a los empleados que acuden al Fondo por lesiones o accidentes relacionados al trabajo, no aplican a los casos de recidiva. Que la intención de las partes al acordar el lenguaje del Artículo XLV, Sección 5, es que los empleados que tengan una condición de salud de naturaleza ocupacional, puedan disfrutar de días de descanso sin agotar sus licencias y además, con el beneficio de continuar recibiendo su salario. Que la práctica y la experiencia que siguen los empleados es que acuden al Fondo y se les relaciona su condición como de naturaleza ocupacional, es que continúan recibiendo su salario, no agotan licencias, cobran dietas del Fondo, regresan a trabajar y posteriormente se reportan nuevamente al Fondo con la misma condición, la cual ya fue relacionada anteriormente, lo que constituye una recidiva. Que esta situación se puede repetir de manera indefinida, convirtiendo el ejercicio de un derecho en un abuso del mismo, tornándose en una carga onerosa para el DTOP, el FSE y el erario público. Siendo la recidiva una circunstancia bajo la cual un empleado tiene derecho a recibir los beneficios del Fondo del Seguro del Estado, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos por la Sección 5 para recibir los beneficios que la propia sección provee, concluimos que le corresponde a las Querellantes el derecho a recibir los beneficios que establece esta sección. Por lo tanto, la Agencia violó el Convenio Colectivo al negar a la Querellantes la reposición de balances de licencias al reportarse éstas en recidiva al Fondo del Seguro del Estado. Se ordena a la Agencia reponer a las Querellantes los balances de licencias correspondientes de conformidad con lo establecido por el Artículo XLV, Sección 5 del Convenio Colectivo.

152- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-958 L-06-152

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 31 de octubre de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, desde 1971 el Departamento utilizó el Formulario de “Registro de Asistencia Diaria” establecido por la Carta Circular Núm. 24-71-72 para registrar la asistencia de los miembros de la unidad apropiada. Indicó además, al negociar sobre registro de asistencia, las Partes tomaron esa práctica usual del Departamento como base para la negociación de la Sección 13.15 del Convenio Colectivo, incorporando lo dispuesto en la Carta Circular 24-71-72. La Unión alegó que cuando el Secretario de Educación emitió la Carta Circular 8-2003-2004 derogó la Carta Circular 24-71-72 y

realizó un cambio unilateral a la Sección 13.15 del Convenio Colectivo. Para la Unión, las Partes reconocieron que la forma en que se registra la asistencia es una materia de negociación colectiva mandatoria, al negociar este asunto en el Artículo XIII, Sección 13.15 del Convenio Colectivo, sobre las condiciones de trabajo del personal de la unidad apropiada. De otra parte, la Unión alegó que las contradicciones entre la Carta Circular Núm. 8-2003-2004 y la Carta Circular Núm. 24-71-72 están en que el registro de asistencia, que era acumulado diariamente desde el año 1971 ahora, por disposición unilateral del Departamento, es acumulado mensualmente, no provee espacio para observaciones diarias e integra al registro de asistencia la tarea de certificar la distribución de esfuerzo del empleado. Dichos cambios a la forma de registrar la asistencia son contradictorias a la Sección 13.15, incisos A, B y D del Convenio Colectivo. Alegó también la Unión que, la Sección 13.15 A del Convenio Colectivo tiene una descripción de la “Hoja de Asistencia Diaria” incluida en la Carta Circular Núm. 24-71-72. La Sección 13.15 (B) del Convenio Colectivo establece que es el director de escuelas el responsable de llevar el registro de asistencia y la Sección 13.15 (D) le impone la obligación de entregar a los miembros de la unidad apropiada el informe de asistencia mensual del empleado, antes de enviarlo a la oficina central, para darle oportunidad de señalar errores en éste. Alegó que las Secciones del Convenio Colectivo quedan afectadas por el cambio en la manera de registrar la asistencia anunciada en la Carta Circular Núm. 8-2003-2004, puesto que el “Informe de Asistencia y Distribución Mensual de Tiempo” constituye un informe mensual de asistencia, certificado por el empleado y el supervisor. Expresó la Unión, que al imponer el nuevo de registro de asistencia, el Departamento le impuso unilateralmente una tarea que, hasta ese momento, era efectuada por los directores escolares como parte de su gestión como supervisores del personal de la unidad apropiada: llenar y certificar el informe de distribución mensual de tiempo. Justificó su alegación expresando que un hecho que sostiene su posición surge del Memorando del 26 de noviembre de 2001, dirigido a Directores de las Regiones Educativas, Coordinadores de Regiones Programa de Título I, Superintendentes de Escuelas y Directores Escolares. Por su parte, el Departamento alegó que no existe violación alguna del Convenio Colectivo al emitir una nueva hoja de asistencia. Justificó su posición alegando que este nuevo formulario es cónsono con el lenguaje acordado por las Partes en la Sección 13.15 del Convenio Colectivo y no modificó ninguna condición de trabajo. Alegó el Departamento que en ningún lugar del Convenio Colectivo se establece que se negociará el contenido del formulario para llevar la asistencia. Ni que ambas Partes redactarán dicho formulario. Expresó que lo acordado en el Convenio Colectivo fue que el Departamento facilitará el formulario para el registro de la asistencia de los empleados. El Departamento indicó que el cambio en la nueva hoja de registro incorporó un reglón para la inclusión del esfuerzo mensual dedicado a distintas actividades obedece a la normativa promulgada en la Carta Circular OMB A-86 del la Oficina de Gerencia y Presupuesto Federal. Este nuevo requerimiento a las agencias que reciben fondos federales establece que las hojas de asistencia de los empleados tienen que incluir la distribución del tiempo para la realización de distintas actividades. Para el Departamento, la ausencia de prueba sobre lo que constituye una función administrativa o no, demuestra que la Unión no demostró que el ejercicio de llenar la hoja de asistencia constituya una función administrativa. Alegó el Departamento que la inclusión de la distribución del tiempo es una prerrogativa del Secretario de Educación relacionada con

su función de administrador. Finalizó el Departamento solicitando se desestime el presente caso. A la luz de la política pública emitida por la Comisión en la Resolución del 22 de octubre de 2004, el Departamento de Educación no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Nada de lo dispuesto en los artículos del convenio colectivo mencionados por la Unión impide que el Departamento modifique sus formularios de registros de asistencia, máxime cuando el único cambio sustancial hecho en el formulario es el que los maestros ahora deben registrar el por ciento de esfuerzo mensual realizado por éstos. Se desestima la querella.

153- Departamento de Educaron y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-396 L-06-153

Sobre: Organización Escolar

Fecha: 1 de noviembre de 2006

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

Las Partes renunciaron a la vista para someter la presente controversia por medio de Memorado de Derecho. No cumpliendo la Unión con las fechas y la orden emitida por la Árbitro a eso efectos no se considerara el mismo conforme a la sección 713 (c) del Reglamento de la Comisión. La Agencia por su parte, expone que no violó el Convenio Colectivo como se le imputa ya que el curso solicitado por la Querellante estaba ocupado por la otra Profesora, quien había impartido la clase durante los años anteriores. Sostiene la Agencia que no es correcto que se quebrantó el principio de antigüedad que promulga el Convenio y la Carta Circular 12-2002-2003. Porque en ambos casos se dispone que la asignación de cursos se regirá por el principio de antigüedad pero cuando los puestos estén vacantes. En el presente caso la Agencia sustentó que el Comité de Organización Escolar constituido para el año escolar 2005-2006 estaba impedido de complacer la solicitud de la Querellante. Ya que el curso solicitado estaba asignado a otra Profesora que instruía el mismo y deseaba continuar imparténdolo; o sea el curso no estaba vacante. Alega la Agencia que la interpretación de la Sección 24.07 de la Unión no es correcta, ya que propone que cada año los cursos queden vacantes para ser asignados. Dicha práctica provocaría que cada vez que llegue un maestro como mayor antigüedad pueda desplazar al de menos antigüedad, afectando la educación de los estudiantes del sistema. Para la Agencia la Unión no probó su caso ya que el Convenio especifica que la asignación de cursos se regirá por el principio de antigüedad en la categoría, especialidad y nivel. Es un hecho estipulado que la Querellante tiene mayor antigüedad en la categoría de matemáticas, nivel secundario, pero le faltó probar si ésta tiene mayor antigüedad en la especialidad de la categoría, como lo dispone el Convenio. Determinamos que no le correspondía a la Querellante impartir el curso de matemáticas para el año escolar 2005-2006. Se desestima la Querella.

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

Caso Núm. AQ-05-1457 L-06-154

Sobre: Descuento de Salario

Fecha: 7 de noviembre de 2006

Árbitro: Santos Colon Quiñones

El Querellante labora en el Sistema de Retiro para Maestros desde 1987. Ocupa el puesto de Oficial de Servicios de Préstamos Hipotecarios desde 1998. El Director del Área de Préstamos, en el momento de los hechos estaba ejerciendo las labores de supervisión directa al Querellante. Esto por no haber en ese momento un supervisor inmediato. El 17 de agosto de 2005, le es entregado al Querellante una invitación a una actividad de la Agencia a celebrarse en el Anfiteatro de la Lotería. El 18 de agosto de 2005, dio lugar la actividad “Servidor Público”, desde la 1:00 p.m. en el Anfiteatro de la Lotería en Hato Rey. A la misma, fueron invitados los empleados de la Agencia por el Director Ejecutivo del Sistema de Retiro para Maestros. Ese día el Director del Área de Préstamos, cerca de la 1:00 p.m., encontró al Querellante en su escritorio laborando. Es en ese momento que el Director de Préstamos le pregunta porqué se encontraba en el área, a lo que el Querellante le respondió que no le interesaba ir a la actividad y que por eso no asistiría. El Director de Préstamos le indica nuevamente que la asistencia a la misma es compulsoria y que tenía que salir de la oficina para que se dirigiera hacia la actividad. Nuevamente, el Querellante le expresó que no asistiría a la actividad porque no le interesaba. El Director de Préstamos le indica que tenía que irse a la actividad, que no podía estar en la oficina. En ese momento el Querellante procede a llenar una Solicitud para Ausentarse de la Oficina. Éste se la deja en una bandeja al Director de Préstamos y se marcha de su área de trabajo. En ese momento, el Director de Préstamos le expresa que no se le autorizaría la ausencia, ya que no expresó una razón válida para retirarse de su área de trabajo, y que esta actuación era una insubordinación de su parte. Aún así, procedió a retirarse del área de trabajo. Luego, el Director de Préstamos sale del edificio para dirigirse al Anfiteatro de la Lotería para ir a la actividad, cuando se encuentra en la entrada del edificio al Querellante fumando. El Querellante no acudió a la actividad en el Anfiteatro de la Lotería. El día siguiente, 19 de agosto de 2005, el Director de Préstamos redacta un documento titulado Evaluación para Medidas Disciplinaria que Corresponda al Empleado Querellante. En el mismo expone su versión de los hechos y refiere el caso a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos para acción disciplinaria correspondiente. El Manual claramente expresa que el no tener una autorización del supervisor o Director de Área constituye una Ausencia sin Autorizar. A base de estos hechos, y de la prueba testifical desfilada en sala, es forzoso concluir que la Agencia hizo lo que el manual confiere, clasificar dicha actuación del Querellante como una Ausencia sin Autorización. Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente laudo: la Agencia no violó el Convenio Colectivo, Reglamento o disposición legal alguna, al imponerle al Querellante una Ausencia sin Autorización (ASA). Se desestima la querrela.

155- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-963; AQ-05-978 L-06-155

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 7 de noviembre de 2006

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

La Unión alega, en síntesis, que el Artículo IX del Convenio Colectivo, le garantiza al delegado de taller, un período razonable de tiempo para ejercer sus funciones como representantes de la unidad apropiada sin que ello conlleve una reducción de su salario. Que la única condición que impone este Artículo es que dicho período sea previamente

coordinado con la Agencia. Sin embargo, el Convenio no establece cómo se hará dicha coordinación. Que no se trata de pedir permiso, para ejercer este derecho, sino de coordinarlo. Alega la Unión que el Querellante fue citado por el Director de la División Legal la Unión, para comparecer a una reunión relacionada con un caso de arbitraje radicado contra la Agencia. Que el Querellante realizó una gestión afirmativa de notificarle a la Directora Escolar sobre la citación que le hiciera su representante legal. En este sentido, la Unión plantea que el Querellante cumplió con el requisito de coordinación al notificar a la directora escolar de que había sido citado por el Licenciado. Que en ese momento, la Directora Escolar no mostró objeción alguna de peso, sino que se basó en una interpretación unilateral de que tal acción no se contemplaba en el Convenio Colectivo. Que por lo tanto, constituye una violación del Convenio Colectivo, el cargar como asunto personal, la ausencia de 5 horas del Querellante el 28 de octubre de 2003. La Agencia alega que el Artículo IX del Convenio Colectivo es claro en otorgar tiempo razonable al delegado para ejercer sus funciones como representante exclusivo de la unidad apropiada. Sin embargo, esto se refiere a gestiones dentro del plantel escolar y no a asuntos laborales personales para recibir asesoría legal para casos de arbitraje. Alega además, que las disposiciones del Artículo IX son consistentes en establecer que el tiempo razonable del delegado tiene que ser coordinado entre éste y su supervisor inmediato. Que en este sentido, la Unión no ha presentado prueba alguna, que demuestre que la ausencia del Querellante fue coordinada con la Directora Escolar, y que ni siquiera fue informada a ésta. Que la carta enviada posteriormente por el Licenciado, notificando que el Querellante había asistido a una reunión con él, el 28 de octubre de 2003, no cumple con los requisitos establecidos en el Convenio para este tipo de gestión. Que por lo tanto, la Agencia no violó el Convenio Colectivo al cargar como asunto personal, la ausencia de 5 horas del Querellante del 28 de octubre de 2003. Por estos fundamentos, concluimos que el Querellante no cumplió con el requisito de coordinar con la Directora Escolar su asistencia a la reunión a la cual fue convocado por la Unión. Éste se limitó a notificar a dicha directora de su intención de asistir a la misma. Por lo tanto, determinamos que la Agencia no incurrió en violación del Convenio Colectivo al cargar como asunto personal la ausencia del Querellante al salón de clases el 28 de octubre de 2003, fecha en que éste, en su rol de Delegado, asistió a una reunión con el Representante Legal de la Unión. Se desestima la Querrela

156- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-637 L-06-156

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 7 de noviembre de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, desde 1971 el Departamento utilizó el Formulario de “Registro de Asistencia Diaria” establecido por la Carta Circular Núm. 24-71-72 para registrar la asistencia de los miembros de la unidad apropiada. Indicó además, al negociar sobre registro de asistencia, las Partes tomaron esa práctica usual del Departamento como base para la negociación de la Sección 13.15 del Convenio Colectivo, incorporando lo dispuesto en la Carta Circular 24-71-72. La Unión alegó que cuando el Secretario de Educación emitió la Carta Circular 8-2003-2004 derogó la Carta Circular 24-71-72 y

realizó un cambio unilateral a la Sección 13.15 del Convenio Colectivo. Para la Unión, cuando el Secretario de Educación derogó la Carta Circular 24-71-72, alteró unilateralmente el Convenio Colectivo derogando la Sección 13.15, la cual fue negociada a partir de la Carta Circular 24.71-72. Alegó también, que la alteración de las condiciones de trabajo tomó efecto cuando los directores escolares cumplieron las instrucciones del Secretario de Educación y sustituyeron la Hoja de Asistencia Diaria por el nuevo documento. La Unión sostuvo que si la Carta Circular 24-71-72 está en conflicto con la Carta Circular 8-2003-2004, también lo está la Sección 13.15 del Convenio Colectivo dado que la Carta Circular derogada se tomó como base para la negociación de esta cláusula contractual. Alegó la Unión que la Sección 13.15 del Convenio Colectivo fue negociada por las Partes como una condición de trabajo, por lo que reconocieron que es una materia de negociación colectiva mandatoria. De esa forma, el Departamento quedó obligado a negociar cualquier alteración al contenido del mecanismo de registro de asistencia y está impedido de derogar dicha disposición unilateralmente. Por otra parte, la Unión alegó que al imponer el nuevo formulario para el registro de la asistencia, el Departamento les impuso además una nueva tarea administrativa a los empleados que pertenecen a la unidad apropiada. La misma es el tener que llenar y certificar el informe de distribución mensual de tiempo. La Unión argumentó que la alegación del Departamento de que la imposición del nuevo instrumento de registro de asistencia y de la tarea de llenar y certificar la distribución mensual de tiempo corresponde a una obligación del patrono frente al Gobierno Federal es inmeritoria, puesto que no existe dicha obligación. En la alternativa, la Unión sostiene que de probar dicha obligación, el Departamento estaba obligado por el Art. I del Convenio Colectivo a negociar la imposición de dicha tarea con la Unión. El Departamento alegó que para evaluar si el Informe de Asistencia y Distribución de Tiempo provisto para registrar la asistencia, violenta las Secciones 13.04 y 13.15 del Convenio Colectivo, es menester analizarlo a la luz de los criterios impuestos por el Convenio Colectivo, el cual rige entre las Partes. Explicó que el Informe de Asistencia comprende dos partes, a saber la “Asistencia Diaria y Esfuerzo Anticipado: e Informe Mensual de Actividades del Personal. Alegó que el formulario provee para el cumplimiento de todas las disposiciones del Convenio Colectivo previamente mencionadas, esta son: que la asistencia se registre diariamente, mediante la firma del miembro de la unidad apropiada, en un formulario que facilitará el Departamento, donde se registrarán las horas de entrada y salida y un espacio para observaciones. Para el Departamento, la tarea de firmar la hora de entrada y salida, en el nuevo formulario implantado en la Escuela no está contenida en la lista de las actividades que se consideran tareas administrativas. Según alegó el Departamento, mediante el rediseño de la Hoja de Asistencia y Distribución de Tiempo, la agencia cumple con las disposiciones del gobierno federal, a los efectos de que se pueda identificar y confirmar si los recursos se están utilizando en los programas a los cuales pertenecen. De esta manera demuestran al gobierno federal, que los fondos que se reciben de éstos se están utilizando de forma eficaz y para lo cual han sido destinados. Finalizó el Departamento solicitando se desestime el presente caso. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas en este análisis emitimos el siguiente laudo: a la luz de la política pública emitida por la Comisión en la Resolución del 22 de octubre de 2004, el Departamento de Educación no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Nada de lo dispuesto en los

artículos del convenio colectivo mencionados por la Unión impide que el Departamento modifique sus formularios de registros de asistencia, máxime cuando el único cambio sustancial hecho en el formulario es el que los maestros ahora deben registrar el por ciento de esfuerzo mensual realizado por éstos. Se desestima la querella.

157- Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-270 L-06-157

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 7 de noviembre de 2006

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

La Querellante es empleada del Departamento de la Familia en la Oficina Local de Cabo Rojo. Mientras se encontraba realizando sus funciones un empleado de mantenimiento utilizó un detergente líquido (Clorox) que causó que la Querellante se intoxicara. Debido a la intoxicación la Querellante fue transportada al Hospital Metropolitano de San Germán donde se brindó atención médica. El tiempo que la Querellante estuvo en el hospital se descontó de su balance de licencia por enfermedad. La Agencia sostiene que el reclamo de la Querellante en nada tiene que ver con las disposiciones del Artículo XXVII del Convenio. Que la Querellante no trajo situación alguna que fuera indicativa de que se violentaron las disposiciones del mencionado artículo. Que el accidente ocurrido a la Querellante, no ocurrió como consecuencia de realizar las labores inherentes a su puesto. Siendo catalogado el accidente como uno no ocupacional, es norma establecida que cualquier accidente no ocupacional en el área de trabajo, y que como consecuencia del mismo tenga que abandonar el área de trabajo para recibir atención médica, referirse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o irse para su hogar, se le descontaría dicho tiempo de su licencia por enfermedad. La Unión manifestó que es al Patrono a quien corresponde mantener un área de trabajo segura donde los empleados puedan desempeñarse satisfactoriamente. Que en el presente caso la Agencia no tomó medidas preventivas al utilizar el detergente en un área de trabajo cerrada. Que la Agencia tenía la obligación de considerar los riesgos que podrían causar la utilización de ese detergente y no lo hizo. Por otro lado, no procedía descontarle el día de trabajo de la licencia de enfermedad a la Querellante, toda vez que el convenio colectivo establece en el artículo 39, sección 4 que: *“Cuando el empleado(a) se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud de sus hijos e hijas, esposo(a) y los padres cuando éstos últimos sean parte del núcleo familiar del empleado o empleada.* Que la Querellante no se encontraba enferma cuando tuvo que abandonar sus labores; sino que fue debido a un accidente que se tuvo que ir. Que la causa de la enfermedad de la querellante fue provocada por el patrono al no cumplir con el Convenio Colectivo. Luego de analizar los hechos el árbitro dictaminó lo siguiente. El Departamento de la Familia no incurrió en violación del Convenio Colectivo, al haber cargado a licencia por enfermedad, el tiempo que la Querellante estuvo fuera de su trabajo el 10 de mayo del 2004, a causa de haberse intoxicado con clorox líquido utilizado por un empleado de mantenimiento. Se desestima la querella.

158- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-503 L-06-158

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 8 de noviembre de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, la controversia del presente caso está fundamentada en torno a dos asuntos: (1) el cambio de la manera en que se registra la asistencia de los empleados de la unidad apropiada y; (2) la asignación de la tarea de completar el informe administrativo al pie de la hoja de asistencia. Para la Unión, ambos asuntos están en el ámbito de la negociación colectiva mandatoria, tal como lo reconocieron las Partes al negociar el Artículo XIII del Convenio, que recoge las cláusulas de trabajo. Expresó que mediante la imposición del informe mensual de asistencia el patrono alteró unilateralmente lo convenido en la Sección 13.15(A) del convenio, sobre registro de informe de asistencia que dispone que, “[l]a asistencia diaria se registrará mediante la firma del miembro de la Unidad Apropriadada en un formulario que facilitará el Departamento. En éste se anotarán las horas de entrada y salida, además, se proveerá un espacio para observaciones.” Sostuvo la Unión que implementando ambos informes el Departamento violó el Convenio Colectivo al, en el primero, imponer la tarea administrativa de tener el maestro que certificar el informe mensual con su firma en la parte inferior de la hoja y en el segundo, al imponer unilateralmente una hoja de Informe de asistencia sin la firma del maestro tal como el Convenio lo requiere. Por su parte, el Departamento alegó que no existe violación alguna del Convenio Colectivo al emitir una nueva hoja de asistencia. Justificó su posición alegando que este nuevo formulario es cónsono con el lenguaje acordado por las Partes en la Sección 13.15 del Convenio Colectivo y no modificó ninguna condición de trabajo. Alegó el Departamento que está facultado para enmendar, cambiar o modificar la hoja de asistencia, siempre y cuando, tal y como ocurrió en la querrela de marras, no se alteren los términos del Convenio Colectivo. Expresó que lo acordado en el Convenio Colectivo fue que el Departamento facilitará el formulario para el registro de la asistencia de los empleados. Expresó el Departamento que la decisión de añadir un espacio en la hoja de asistencia para el por ciento de esfuerzo mensual responde a un requerimiento federal. Mediante la Carta Circular 8-2003-2004, del 9 de octubre del 2003, el entonces Secretario de Educación, derogó la Carta Circular 27-71-72, que creó la Hoja de Asistencia Diaria; sustituyéndola por el formulario llamado Informe de Asistencia y Distribución Mensual del Tiempo. Ello, por disposición de la Carta Circular OMB A-87, del 17 de mayo de 1995 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto Federal. Justificó su posición alegando que la actuación de la agencia quedó validada en derecho en virtud de la Sección 5.1 (2) (i) de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada (en adelante la Ley), que prohíbe la negociación de los asuntos que tengan que ver con las facultades y prerrogativas adscritas a posiciones gerenciales. Para el Departamento, la hoja de asistencia respondió a un ejercicio del Secretario de Educación propio de su deber ministerial de velar por que la agencia continúe recibiendo fondos federales para su adecuado funcionamiento. Alegó que esta es un área puramente reservada a la facultad y deber ministerial del Secretario de administrar la Agencia; por tanto es un asunto no negociable. A la luz de la política pública emitida por la Comisión en la Resolución del 22 de octubre de 2004, el Departamento de Educación no violó el

Artículo XIII del Convenio Colectivo. Nada de lo dispuesto en los artículos del convenio colectivo mencionados por la Federación impide que el Departamento modifique sus formularios de registros de asistencia, máxime cuando el único cambio sustancial hecho en el formulario es el que los maestros ahora deben registrar el por ciento de esfuerzo mensual realizado por éstos. Se desestima la querrela.

159-Departamento de la Familia y Servidores Público Unidos

Caso Núm. AQ-05-702 L-06-159

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 9 de noviembre de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, al Querellante le corresponde un diferencial por condiciones extraordinarias por haber realizado las funciones de Pagador Auxiliar desde el 8 de octubre de 2002. Así lo demuestra la Descripción de Puesto que ocupa el Querellante la cual está firmada por la Supervisora Inmediata del Querellante. No obstante, la Unión solicitó que el pago del diferencial debe realizarse desde el 26 de febrero de 2003, fecha de vigencia del Convenio Colectivo. Justificó su posición alegando que con fecha de 20 de mayo de 2005, la Agencia se comprometió a una vez recibida la información solicitada la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia estará reevaluando el caso nuevamente. Por su parte, la Agencia alegó que el Querellante realizó su reclamo, por primera vez, ante la Autoridad Nominadora el 11 de agosto de 2004. El Convenio Colectivo entró en vigencia el 26 de febrero de 2003. La Agencia le notificó al Querellante que sería relevado de las funciones como Pagador Auxiliar de 20 de mayo de 2005. Para la Agencia el derecho es rogado y de corresponder el diferencial al Querellante, debería ser por el periodo de tiempo contado a partir de la fecha en que el Querellante realizó el reclamo ante la Autoridad Nominadora hasta la fecha en que fue relevado de realizar las funciones como Pagador Auxiliar. Solicitó además, la Agencia que de proceder el diferencial por condiciones extraordinarias al Querellante se establezca el periodo de 11 de agosto de 2004 hasta el 20 de mayo de 2005 como el correspondiente o en su lugar se emita cualquier pronunciamiento que en derecho proceda. A la luz del Convenio Colectivo y la Ley núm. 89 del 12 de junio de 1979, según enmendada, procede otorgarle un diferencial por condiciones extraordinarias al Querellante por las funciones realizadas como Pagador Auxiliar. Se ordena al Departamento de la Familia a pagar al Querellante un diferencial por condiciones extraordinarias efectivo el 11 de agosto de 2004 hasta el 20 de mayo de 2005, en cuyo periodo realizó las funciones de Pagador Auxiliar, sin recibir el diferencial al amparo de la Ley # 89 del 12 de junio de 1979, según enmendada. El pago tendrá que ser otorgado en un término de 30 días a partir del recibo del presente Laudo.

160- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1039, AQ-05-1044, AQ-05-1045 L-06-160

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 9 de noviembre de 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Unión alega en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en su Artículos XXXII y XXXIV, así como la Ley Orgánica del Departamento cuando la Directora Escolar permitió que unos maestros abandonaran el salón al momento en que el Delegado de Taller iba a consumir su punto informativo, lo cual crea un clima animoso en la Escuela (AQ-05-1039); cuando la Directora Escolar requirió una documentación para llevar a cabo unas evaluaciones, sin alegadamente seguir el procedimiento establecido en el convenio (AQ-05-1044); y que la Directora no contestó ni adjudicó unas querellas radicadas en agosto de 2003 (AQ-05-1045). La Agencia por su parte, alega que no ha violado disposición alguna del convenio colectivo. La Agencia alegó que las querellas no son arbitrables procesalmente porque el Querellante no cumplió con los términos de días dispuestos en el convenio colectivo para tramitar los pasos. Por otro lado, con relación a los méritos de los casos radicados, la Agencia alegó que los hechos, tal y como fueron expuestos por la Unión, no dan base a concesión de remedio alguno, ya que no se indicó específicamente cual es la violación de convenio alegadamente incurrida, por lo que procede se desestimen las tres querellas. Luego de analizar los hechos el arbitro emitió el siguiente laudo: la Agencia no violó el Convenio Colectivo en los Artículos XXXII y XXXIV, así como la Ley Orgánica del Departamento de Educación. Se desestiman las querellas.

161- Cuerpo de Emergencia Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1555 L-06-161

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 14 de noviembre de 2006

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión en su Proyecto de Sumisión nos plantea que la presente querella está prescrita por que la Agencia al aplicarle la medida disciplinaria al Querellante excedió el tiempo estipulado en el Artículo 8 del Convenio Colectivo. La Unión basó su planteamiento de cosa juzgada en el Laudo 06-060 de la querella AQ-05-622 emitido por Honorable Santos Colón Quiñones entre la misma Agencia y la misma Unión. En el citado caso el Árbitro determinó que la Agencia al imponer la medida disciplinaria no cumplió con los términos del Convenio Colectivo. La Agencia no rebatió los planteamientos expuestos por la Unión. Hemos estudiados el caso con el fin de comprobar si el presente caso verdaderamente está juzgado en el Laudo 06-060. Toda vez que la doctrina de cosa juzgada impide que se litigue en un pleito una reclamación que pudo haberse litigado y adjudicado en un pleito anterior entre las mismas partes, y sobre la misma causa de acción. De los datos suministrados por la Unión, se desprende que los hechos que dan base a la controversia ocurrieron el 18 de enero de 2005, y no fue hasta el 14 de junio de 2005 que se le notificó al Querellante de la formulación de cargos. La Unión no proveyó mayor información sobre el procedimiento de la radicación de cargos. Por lo tanto, del día de los hechos al día que el Querellante fue notificado la Agencia, se tardó ciento cuarenta y siete (147) días para notificarle al Querellante sobre la formulación de cargos; o sea cincuenta y siete (57) días en adición al término de “noventa” días (90) días calendario provisto por el convenio colectivo que constituye “la Ley entre las partes”. En el caso de autos, la Agencia no contesto, no refutó, ni presentó prueba alguna para debatir los planteamientos de la Unión. Ni presentó o argumentó sobre si existía alguna justa

causa para la dilación de los términos. Concluimos entonces, que el término de noventa (90) días calendarios que establece el convenio colectivo, en su Artículo 8, Sección 10, para formularle por escrito los cargos al Querellante, es un término de cumplimiento que sólo podrá ser ampliado por renuncia expresa de las partes, por circunstancias excepcionales o por justa causa. Por los fundamentos antes expuestos esta Árbitro emite el siguiente laudo: la Agencia violó el convenio colectivo al no cumplir con el término de noventa (90) días para formularle cargos al Querellante. Los treinta (30) días de suspensión empleo y sueldo impuestos por la Agencia no fueron conforme a los términos de estricto cumplimiento que establece el convenio. Se ordena la remoción del expediente de personal los documentos relacionados a la medida disciplinaria. Además, se le ordena el pago de todos los haberes dejado de devengar.

162- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-169 L-06-162

Sobre: Destitución

Fecha: 16 de noviembre de 2006

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Querellante trabaja en el Cuerpo de Emergencias Medicas. El mismo ocupaba la plaza de Técnico de Emergencias Medicas. El 21 de junio de 2004, el Director Ejecutivo del Cuerpo de Emergencias Medicas formuló cargos contra el Querellante. La Formulación de Cargos con intención de destitución contra el Querellante se basa en hechos ocurridos el 4 de julio, 20 de agosto y 31 de agosto de 2003. El 19 de febrero de 2005 se rindió el informe de la Oficial Examinadora en relación a la formulación de cargos contra el Querellante. El 22 de febrero de 2005, posterior a la vista informal a la que compareció el Querellante, la Agencia le notificó a este la determinación de destituirlo. La Unión sustenta que los cargos presentados contra el Querellante se presentaron por la Agencia, en violación a lo estipulado en el Convenio Colectivo, particularmente en violación al artículo 8, sección 10, Procedimientos Para Ventilar Cargos Disciplinarios. Además la Unión sostiene que los hechos que dan pie a la medida disciplinaria fueron rebatidos por la declaración del Querellante. La Agencia alega que la interpretación de la Unión es incorrecta en relación al Artículo 8 del Convenio Colectivo y que la prueba testifical confirma y da validez a la acción disciplinaria. Además sostiene que la acción disciplinaria es una justificada en derecho. Luego de analizar el testimonio de las partes el árbitro determinó que la medida disciplinaria impuesta por la Agencia contra el Querellante no fue conforme al Convenio Colectivo. Por los fundamentos anteriores se ordena la restitución del Querellante y todos los haberes dejados de devengar. Se ordena la remoción del expediente de personal dicha acción disciplinaria. Este pago deberá hacerse en un término no mayor de treinta (30) días laborales al recibo del presente Laudo.

163- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-820 L-06-163

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 6 de diciembre de 2006

Árbitro: Luis A. Zayas Monge

El Querellante es Trabajador Social de la Escuela Libre de Música Ernesto Ramos Antonini de Hato Rey. Ocupa este puesto desde el año 2000 y atiende a los estudiantes de nivel Intermedio. La Escuela tiene un horario de 7:30am a 5:30pm. Cada nivel (Intermedia y Superior), tiene horario alterno. Durante el año escolar 2004-2005, el horario de trabajo del Querellante fue el siguiente: lunes, miércoles y viernes de 12:30pm a 5:30pm. Martes y jueves de 7:30am a 12:30pm. El Comité de Organización Escolar determinó que el horario del Querellante durante el año escolar 2005-2006 sería de 12:30pm a 5:30pm de lunes a viernes. Es decir, todos los días durante la tarde. El 31 de mayo de 2005, el Querellante radicó el Paso I de la Querrela de epígrafe, impugnando el nuevo horario asignado por el Comité de Organización Escolar. El 5 de julio de 2005, el Querellante radicó el Paso II de la Querrela de epígrafe, impugnando el nuevo horario asignado por el Comité de Organización Escolar. El 2 de agosto de 2006, el Director Escolar, dirigió una carta al Querellante, indicándole que, en adelante, su horario de trabajo sería el siguiente: lunes, miércoles y viernes de 7:30am a 12:30pm; martes y jueves, de 12:30pm a 5:30pm. La Unión alega que el horario asignado al Querellante para el año escolar 2005-2006, está en violación de la política pública que establece la Carta Circular 7-2004-2005, la cual dispone que la organización escolar de las escuelas especializadas atiendan los intereses y necesidades particulares de los estudiantes. Que al asignarle el horario de 12:30pm a 5:30pm de lunes a viernes, se creaban inconvenientes en el servicio, pues al estudiantado se le haría más difícil recibir sus servicios como trabajador social. Finalmente, alega la Unión que el horario de 3 días por la mañana y 2 días por la tarde es el más idóneo para el puesto de Trabajador Social, pues de esta manera, los estudiantes pueden acceder, dependiendo de sus necesidades, a sus servicios, ya sea en horas de la mañana o en horas de la tarde. Por su parte, la Agencia alega que el Querellante no puede escoger su horario de trabajo. Que de la Carta Circular 7-2004-2005, no se desprende derecho alguno del Querellante en cuanto a su reclamación. Además, alega la Agencia que la determinación del horario en controversia fue implantada por el Director Escolar en cumplimiento con la determinación del Comité de Organización Escolar, y de conformidad con lo establecido por el Art. XXIV del Convenio Colectivo. La Agencia acepta que el horario escolar se establece a base de las necesidades particulares que tenga la escuela, siempre y cuando no medie capricho alguno de los representantes de la Agencia. En este caso, alega el patrono, no existe prueba de actuación caprichosa alguna de la Agencia en cuanto a la controversia. En mérito de lo aquí expuesto, somos de la conclusión que la Querrela de epígrafe carece de méritos. La Agencia no violó el Convenio Colectivo durante el proceso en el cual se determinó el horario de trabajo del Querellante para el año escolar 2005-2006. Se desestima la Querrela.

164- Cuerpo de Emergencias Médicas y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-1358 L-06-164

Sobre: Carta de Amonestación

Fecha: 18 de diciembre de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

El Querellante es Paramédico TEM II de la Base de Manatí y para el día de los hechos estaba fungiendo como Supervisor de ubicación en la Base de Vega Baja. Entre el mes de

junio al 5 de diciembre de 2002, se desapareció equipo de la ambulancia que se le había encargado al Querellante. La Agencia tuvo conocimiento de los hechos para la fecha del 20 de enero de 2004. El 14 de septiembre de 2005, se le entregó al Querellante la carta de amonestación por no haber cumplido con sus funciones y deberes que le corresponden como paramédico. Según alegó la Unión, el presente caso no es arbitrable procesalmente porque la Carta de Amonestación impuesta al Querellante fue recibida el 1 de septiembre de 2005 y los hechos que dan base a la medida disciplinaria son del año 2002. Expresó que esta acción de la Agencia es contraria a lo establecido en el Artículo VIII, Sección 10 del Convenio Colectivo que establece un término de noventa días calendarios siguientes a la fecha en que el patrono o su representante tengan conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos. Para la Unión, la Agencia está impedida de emitir acciones disciplinarias transcurridas el término de noventa días calendarios ya estipulados. Alegó que el término de noventa días es uno improrrogable. Alegó además la Unión, que en el presente caso la Agencia violó el debido proceso de ley al no hacer una notificación adecuada de la formulación de los Cargos. Argumentó que la falta de una notificación adecuada deja al Querellante en una posición de indefensión al no conocer los hechos que fundamentan la acción disciplinaria. Por su parte, la Agencia expresó que cumplió con su deber a partir de tener conocimiento de los hechos para decursar el término a proceder a la investigación de aplicar la medida disciplinaria correspondiente al Querellante ante los hechos del caso. Justificó su posición indicando el procedimiento que siguió la Agencia al imponer la medida disciplinaria al Querellante. Expresó que el Artículo X del Reglamento de Normas y Procedimientos Sobre Medidas Correctivas del Servicio de Carrera y Confianza (en adelante el Reglamento) establece que las medidas correctivas dentro del ámbito del supervisor son la amonestación verbal y la escrita, las cuales no forman parte del expediente de personal del empleado. Luego, la Agencia explicó que la Sección 10.01, Artículo VIII del Convenio Colectivo describe el proceso de investigación y formulación de cargos disciplinarios contra los empleados. Se establece un término de noventa días calendarios siguientes a la fecha en que la Autoridad Nominadora o su representante tenga conocimiento oficial de los hechos que han lugar a los cargos. La Agencia alegó que el procedimiento para la investigación y formulación de cargos a un empleado comienza cuando el Supervisor inmediato del empleado, en un término de veinte días laborables, le rinde un informe al Director de Relaciones Laborales. La Oficina de Relaciones Laborales tiene un término de treinta días laborables adicionales para realizar una investigación de las alegaciones y de llegar a determinar que procede el despido o suspensión, redactará un informe a la Autoridad Nominadora recomendando que se proceda con la medida disciplinaria y la justificación para la misma. Una vez recibido el informe, la Autoridad Nominadora tendrá un término de veinte días laborables para analizar el informe e imponer la sanción recomendada mediante formulación de cargos. Para la Agencia, la Sección 10(1), Artículo VIII del Convenio Colectivo establece la naturaleza, alcance y términos de la formulación de cargos a la que se refiere la Sección 10(3b). En su interpretación de cuando comienza a decursar el término de noventa días que establece el Convenio Colectivo, la Agencia alegó que una vez le concluyan a la Autoridad Nominadora los veinte días laborales que tenía para analizar el informe que le sometió el Asesor Legal y así determinar si impone la sanción recomendada en el referido Informe. En virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas emitimos el siguiente: la Agencia violó el Artículo VIII del Convenio

Colectivo al no cumplir con el término de noventa días para formularle cargos al Querellante. La Amonestación Escrita impuesta por la Agencia al Querellante no fue conforme a los términos de estricto cumplimiento que establece el Convenio Colectivo. Se ordena la remoción del expediente de personal del Querellante la Amonestación Escrita junto con cualquier documento relacionado a la medida disciplinaria.

165- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-05-1545 L-06-165

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 18 de diciembre de 2006

Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

El Querellante fue suspendido de Empleo y Sueldo por 30 días en el mes de mayo del año 2000. El Querellante acudió ante la JASAP para apelar la determinación de la Agencia ese mismo año. Resolución de la CASARH del 2005, se modificó la suspensión y se redujo la misma de 30 a 15 días y se ordenó el pago de haberes y sueldos dejados de percibir por los restantes quince días. El DRNA no concedió el aumento de sueldo (quinquenio) solicitado por el empleado tomando en consideración la Medida Disciplinaria impuesta, notificado al Querellante por escrito el 31 de marzo de 2005. La Unión alegó que no procede la acción de la Agencia de negarle la concesión de aumento de sueldo por años de servicio (quinquenio) al Querellante, por haber sido este disciplinado con una suspensión de empleo y sueldo en el año 2000, lo cual la Agencia cataloga como no haber prestado servicios satisfactorios. La Agencia no aportó otros hechos adicionales a la medida disciplinaria. La Agencia por su parte alegó que no procede el pago del quinquenio al Querellante. La Agencia alegó que el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo en el año 2000. Tanto la Ley de Retribución Uniforme de 1979, como el Reglamento de Retribución Uniforme, disponen que el servicio se considerará como interrumpido cuando el empleado ha sido suspendido de empleo y sueldo, por lo que es improcedente la reclamación del Querellante. El árbitro determino que el Querellante solicitó el aumento de sueldo por años de servicio (quinquenio) cuando no habían transcurrido los cinco (5) años requeridos por ley, por lo que no procedía el reclamo. Se desestima la querrela.

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

Caso Núm. AQ-06-013 L-06-166

Sobre: Suspensión de Empleo y Sueldo

Fecha: 18 de diciembre de 2006

Árbitro: Santos Colón Quiñones

El Querellante labora en el Sistema de Retiro para Maestros desde 1987. Ocupa el puesto de Oficial de Servicios de Préstamos Hipotecarios desde 1998. El Director del Área de Préstamos, en el momento de los hechos estaba ejerciendo las labores de supervisión directa al Querellante. Esto por no haber en ese momento un supervisor inmediato. El 17 de agosto de 2005, le es entregado al Querellante una invitación a una actividad de la Agencia a celebrarse en el Anfiteatro de la Lotería. El 18 de agosto de 2005, dio lugar la actividad “Servidor Público”, desde la 1:00 p.m. en el Anfiteatro de la Lotería en Hato

Rey. A la misma, fueron invitados los empleados de la Agencia por el Director Ejecutivo del Sistema de Retiro para Maestros. Ese día el Director del Área de Préstamos, cerca de la 1:00 p.m., encontró al Querellante en su escritorio laborando. Es en ese momento que el Director de Préstamos le pregunta porqué se encontraba en el área, a lo que el Querellante le respondió que no le interesaba ir a la actividad y que por eso no asistiría. El Director de Préstamos le indica nuevamente que la asistencia a la misma es compulsoria y que tenía que salir de la oficina para que se dirigiera hacia la actividad. Nuevamente, el Querellante le expresó que no asistiría a la actividad porque no le interesaba. El Director de Préstamos le indica que tenía que irse a la actividad, que no podía estar en la oficina. En ese momento el Querellante procede a llenar una Solicitud para Ausentarse de la Oficina. Éste se la deja en una bandeja al Director de Préstamos y se marcha de su área de trabajo. En ese momento, el Director de Préstamos le expresa que no se le autorizaría la ausencia, ya que no expresó una razón válida para retirarse de su área de trabajo, y que esta actuación era una insubordinación de su parte. Aún así, procedió a retirarse del área de trabajo. Luego, el Director de Préstamos sale del edificio para dirigirse al Anfiteatro de la Lotería para ir a la actividad, cuando se encuentra en la entrada del edificio al Querellante fumando. El Querellante no acudió a la actividad en el Anfiteatro de la Lotería. El día siguiente, 19 de agosto de 2005, el Director de Préstamos redacta un documento titulado Evaluación para Medidas Disciplinaria que Corresponda al Empleado Querellante. En el mismo expone su versión de los hechos y refiere el caso a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos para acción disciplinaria correspondiente. Con fecha del 14 de octubre, pero recibido por el Querellante el 28 de octubre, el Director Ejecutivo del Sistema de Retiro para Maestros suscribió un documento titulado Notificación de Intención de Suspensión de Empleo y Sueldo. En el mismo le notificó al Querellante, su intención de suspenderlo de empleo y sueldo por un término de diez (10) días. Además le apercibió de su derecho a la celebración de una vista informal. El 20 de diciembre de 2005, el Director Ejecutivo suscribió un documento titulado Suspensión de Empleo y Sueldo. En el mismo le notificó al empleado que acogió el informe del Oficial Examinador; y que será suspendido por un término de diez (10) días de empleo y sueldo. Luego de analizar los hechos el árbitro determinó que la Agencia violó el Convenio Colectivo. Conforme el Artículo XVII (Procedimiento para la Resolución de Quejas, Agravios y Arbitraje) Sección 12 (a); y el Artículo VII del Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en su Sección 714 (c), se procede a modificar la Suspensión de Empleo y Sueldo por una Reprimenda Escrita que permanecerá en el expediente de personal del Querellante. Se ordena a la Agencia a pagar los haberes dejados de devengar, como consecuencia de la suspensión, en un término no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendarios a partir del recibo del presente laudo.

167- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-952, AQ-05-1153, AQ-05-1154, AQ-05-1160, AQ-05-1162, AQ-05-1164 y AQ-05-1165 L-06-167

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 19 de diciembre de 2006

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El 14 de octubre de 2005, la Federación de Maestros de Puerto Rico radicó sendas Solicitudes de Arbitraje de Quejas y Agravios ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. La vista de arbitraje se citó para el 13 de noviembre de 2006. El 1 de noviembre del presente año la Unión solicitó la consolidación del caso AQ-05-952 con los otros casos citados en el epígrafe. Los Querellantes de los casos no comparecieron, ni se excusaron. El día de la vista la Unión señaló para record que los Querellantes habían sido previamente citados, aún así no asistieron a la vista. A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo a sus respectivas posiciones. En el presente caso, según se desprende del expediente, los Querellantes cuestionaban actuaciones de la Agencia que según ellos violaban el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. Debemos indicar que es en la parte Querellante, en este caso la Unión, en quien recae el peso de la prueba. La Unión no presentó ninguna prueba testifical o documental que sostuviera las alegaciones de la querrela. El Convenio Colectivo suscrito entre las partes establece en su Artículo XXXIV sección 34.08 inciso E 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.* En virtud de los fundamentos y las razones anteriormente expresadas, procedemos a emitir el siguiente laudo: la Unión, en quien recaía el peso de la prueba, no presentó evidencia alguna que apoyara su posición de que la Agencia había violado disposiciones del Convenio Colectivo, por lo cual, se desestima la querrela.

168- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-04-551 L-06-168

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 19 de diciembre de 2006

Árbitro: Noel A. Hernández López

Según alegó la Unión, el Departamento impuso unilateralmente una tarea administrativa a las Maestras Querellantes al añadir en las páginas 2, 3 y 4 del Registro Escolar del año 2003-2004, la obligación de recopilar datos estadísticos de información de los estudiantes. Lo anterior, en violación a la Sección 13.04, Artículo XIII del Convenio Colectivo y la Estipulación del 6 de agosto de 2001 firmada por las Partes. Para la Federación, el Departamento tiene una obligación continua de negociar las materias de negociación colectiva mandatoria. Sostuvo la Federación que el Departamento tenía la obligación de comunicarse con ellos y negociar la asignación de la tarea administrativa de completar la nueva información requerida en el Registro Escolar. Alegó la Federación que la Sección 5.1 de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada (en adelante la Ley) dispone la obligación de negociar términos y condiciones de trabajo. El Departamento viene obligado a negociar con el representante exclusivo los términos y condiciones de trabajo. A juicio de la Federación, ellos no renunciaron a su derecho a negociar la imposición de tareas, por el contrario, ejercieron su derecho al negociar la Sección 13.04 del Convenio Colectivo y la Estipulación de 6 de agosto de 2001. Expresaron que dicha negociación rechaza la asignación unilateral de nuevas tareas administrativas. Éstos indicaron que el Departamento reconoció que “la función primaria del maestro es la docencia” y se comprometió a establecer “las medidas necesarias para

evitar las tareas administrativas que realizan los miembros de la Unidad Apropriada”. Explicó la Federación que las Partes ampliaron este acuerdo al suscribir la Estipulación de 6 de agosto de 2001, en que expresamente eliminaron tareas administrativas y tareas no administrativas que no son tareas docentes, que hasta entonces se imponían al personal de la unidad apropiada. Entre las tareas eliminadas está el llenar las tarjetas acumulativas, en que se recoge parte de la información que se requiere en las páginas 3, 4 y 5 del Registro Escolar del año 2003-2004. En su posición la Federación alegó que los datos de los estudiantes solicitados en las páginas 3, 4 y 5 del Registro Escolar del año 2003-2004 tienen un propósito estadístico que requiere el Departamento para preparar informes que a su vez le es requerido por la Ley Federal conocida como “No Child Left Behind”, y que la recopilación de estadísticas no es trabajo docente. Además, la Federación alegó, que la Ley Federal no obliga a que estos datos sean recopilados por el personal de la unidad apropiada. Sostuvo que dicha asignación de tarea administrativa, que no fue negociada con la Federación, se hizo de mala fe al incluirla en el Registro Escolar, puesto que los maestros(as) son responsables y custodios de ese documento oficial. La Federación presentó como testigo a una de las Querellantes. Esta testigo declaró que la información que aparece en las páginas 2, 3 y 4 del Registro Escolar para el año escolar 2003-2004 son tareas administrativas. Además, la testigo declaró la información como lo es dirección, cuestión económica, familia, ingreso con quien vive el estudiante, escolaridad, origen, es información que ya se encuentra en la tarjeta acumulativa y se les solicita a los estudiantes cuando son matriculados. El Departamento presentó su posición a través del testimonio del Director Escolar. Este testigo declaró que el Registro Escolar es un documento oficial del Departamento. Es responsabilidad del Director velar porque el se complete en todas sus partes y en cualquier momento puede ser solicitado por un funcionario del Departamento. En cuanto a las páginas 2, 3 y 4 del Registro Escolar el Director declaró que es una información adicional a la que aparece en la tarjeta acumulativa y a la que se le solicita a los padres en la matrícula de los estudiantes. No obstante, durante el contra interrogatorio, este testigo declaró que es posible que la información en los documentos que se preparan en el Departamento esté también en el Registro Escolar. Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas en este análisis emitimos el siguiente laudo: el Departamento de Educación no cumplió con el Artículo XIII, Sección 13.04, así como la Estipulación suscrita entre las partes el 6 de agosto de 2001, al requerirle a los miembros de la unidad apropiada en la Escuela de la Comunidad Juan Ponce de León, Distrito Escolar San Juan III, llenar ciertas páginas añadidas por el Patrono al Registro Escolar en el año escolar 2003-2004. En lo sucesivo, se le ordena al Departamento cumplir con el Artículo XIII, Sección 13.04, así como la Estipulación suscrita entre las partes el 6 de agosto de 2001 al asignar tareas o informes a los miembros de la unidad apropiada en la Escuela de la Comunidad Juan Ponce de León, Distrito Escolar San Juan III.

169- Depto. de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos
Caso Núm. AQ-04-545 L-06-169
Sobre: Violación de Convenio
Fecha: 22 de diciembre de 2006
Árbitro: Santos Colon Quiñones

La Unión expuso que los vigilantes presentaron querrela, ya que el Patrono no les había entregado los formularios de Descripción de Puesto (OP-16). Añadió que el Patrono aceptó que no se habían entregado las OP-16 como dispone el Convenio Colectivo, Artículo XXV, Sección 7. Más adelante cita la Sección 7 del Artículo XXV titulado Otras Condiciones de Empleo. Alego además que el patrono ha incumplido con el Artículo al no entregarles a los querellantes su OP-16. Finalizó solicitando que se le ordenara al patrono a entregar inmediatamente las OP-16 a los Querellantes. A ambas partes se le concedió hasta el 27 de octubre de 2006 para la radicación de sus correspondientes Alegatos. Hasta la redacción del presente escrito, la Agencia no ha radicado el mismo. No obstante, el 13 de noviembre vía facsímile, la Unión radicó una Moción en Solicitud de Desestimación. En la misma expreso que la Unión alegó que los Vigilantes destacados en Ponce no habían recibido su OP-16; que el día de la vista la Agencia estipuló como hecho que a estos vigilantes no se les había hecho entrega de la OP-16, y que el día después de la vista, apareció evidencia por la Agencia mostrando que se había entregado la OP-16 a la mayoría de los empleados. Incluyó con la moción una serie de recibo de fax mostrando que recibieron la OP-16. Finalizó solicitando la desestimación del caso, por academicidad. Por los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente laudo: la Agencia violó el Convenio Colectivo al no hacer entrega de las Hojas de Deberes (OP-16) tanto a los Querellantes como a la Unión dentro del término establecido, es decir, al 30 de septiembre de 2003. Se ordena a la Agencia la entrega de dichos documentos en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir del recibo del presente laudo.

170- Departamento de Educación y Federación de Maestros
Caso Núm. AQ-05-1066, AQ-05-1067, AQ-05-1070 L-06-170
Sobre: Violación de Convenio
Fecha: 22 de diciembre de 2006
Árbitro: Beatrice Ríos Ramírez

La Unión alegó en síntesis que la Agencia violó el Convenio Colectivo en los artículos aludidos, cuando a la Querellante se le requirió atender más de 20 estudiantes por grupo, cuando antes atendía menos. La Unión alegó que la Querellante fue movida del salón que tenía habilitado para las computadoras a otro que es un medio-salón que comparte con otra maestra. Según sostuvo la Querellante ésta ha tenido que repartir todos los equipos por toda la escuela. La Querellante arguyó que se eliminó su propuesta de “charter school”. Indicó que la Querellante antes tenía como parte de sus funciones dicha propuesta como maestra de Título I de las materias de Inglés y Computadoras. La Unión alegó que todas las acciones anteriores han violentando los derechos de la Querellante. La Agencia por su parte, alegó que no ha violado disposición alguna del convenio colectivo. La Agencia sostuvo que las acciones tomadas que han afectado a la Querellante las tomó el Comité de Organización Escolar (COE) cuando preparó su propuesta de organización escolar. Que la escuela es una escuela que esta bajo el programa de “Schoolwide” según se desprende de la Ley Federal “No Child Left Behind”. La Agencia indicó que el COE, una vez constituido, fue quien determinó cambiar la propuesta educativa en la escuela, siguiendo los parámetros que la misma legislación federal le permite y que la organización escolar una vez revisada, fue ratificada por la facultad. Por los fundamentos antes expuestos, este Árbitro emite el siguiente laudo: la Agencia no violó los Artículos

XIII y LV del Convenio Colectivo, así como las leyes federales aludidas. Se desestima la querella.

171- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-309 L-06-171

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 22 de diciembre de 2006

Árbitro: Andrés Feliciano Morales

Basados en un informe que rindió la Directora de la Escuela de la Comunidad Paula Mojica del Distrito Escolar de Caguas II, la Agencia alegó que la Querellante, quien para el momento de los hechos ocupaba un puesto como Maestra de Educación Especial, con status permanente, tuvo un patrón crónico de ausencias y tardanzas e incurrió en abandono de servicio. Ello se alegó, ha causado grave daño a los estudiantes bajo la custodia de la Querellante, al núcleo escolar donde ésta se desempeñaba y a compañeros de trabajo que tuvieron que cubrir las labores de la Querellante. Que tal conducta se configura en violación a la Ley #149 del 15 de julio del 1999, según enmendada; el Reglamento de Personal Docente del 27 de enero del 1984 y el Convenio Colectivo suscrito entre las partes de epígrafe. Por lo anterior, la Agencia, a través de la entonces Secretaria de Educación, separó de empleo y sueldo a la Querellante. La Unión alegó que la Querellante fue separada de empleo y sueldo injustamente. En vista de lo anterior, solicitó se reinstale a la Querellante a su puesto de maestra y se le paguen todos los haberes dejados de percibir. Así las cosas, y luego de aquilatada la evidencia emitimos el siguiente laudo: el Departamento de Educación no violó el debido proceso de ley a la Querellante al imponerle una Separación de empleo y sueldo, toda vez que dicha medida tiene su génesis en la Ley 115 del 30 de junio del 1965, según enmendada y el Convenio Colectivo. La separación de empleo y sueldo impuesta a la Querellante estuvo justificada, por lo que se confirma la medida y por el contrario se desestima la querella.

172- Administración de Rehabilitación Vocacional y Servidores Públicos Unidos

Caso Núm. AQ-06-360 L-06-172

Sobre: Periodo de Tomar Alimentos

Fecha: 22 de diciembre de 2006

Árbitro: Binda Y. Santiago Cortés

La Unión alegó, que el Querellante se desempeña como Conductor de Vehículos de Motor. Como conductor el Empleado debe transportar a clientes o usuarios de la Administración de Rehabilitación Vocacional de un lugar a otro. El Querellante, reclama la paga del tiempo de tomar alimento trabajado, ya que aunque tiene un horario establecido por la Agencia no puede cumplir con el mismo por el tipo de trabajo que realiza. El Querellante manifestó que con el cliente en el auto no puede tomar sus alimentos, porque no puede detener la marcha del motor y pretender que el cliente espere todo una hora en el auto, en lo que él toma sus alimentos. Por tal razón, prefiere culminar con el viaje, entregar al cliente y luego tomar su periodo de tomar alimentos. Sostiene el Querellante, que la Agencia tiene conocimiento de que el trabaja en su hora de almuerzo. El llena un documento que la Agencia le requiere llamado Solicitud, Asignación, Uso e Informe de Servicios de Transportación. En dicho documento el Querellante reporta su

informe de viaje detallando la hora de salida y la hora de llegada, el documento es firmado por Jefe de Oficina o Representante Autorizado. La Unión arguyó que el periodo de tomar alimentos es de una (1) hora. Este puede comenzar en la tercera hora y culminar en la quinta hora de su turno de trabajo según lo dispone el Convenio en el Artículo XXXIII. Fundamentó que el Querellante podrá tomar su período de tomar alimentos en la quinta hora de haber comenzado a trabajar. De no disfrutar de dicho periodo de almuerzo, el empleado esta trabajando en exceso de la jornada regular de 7.5 horas diarias por lo que deberá cobrar a tiempo y medio, como tiempo compensatorio. La Agencia sostuvo, que no hay evidencia de que el empleado haya trabajado dicho periodo de tomar alimento. El formulario DEFAM-302, contiene un inciso para que el pasajero o receptor del servicio de transportación lo llena como evidencia de que recibió los servicios. Los formularios presentados por la Unión no están firmados por los pasajeros. Para la Agencia el Querellante puede disfrutar de su hora de almuerzo en su periodo regular, o en cualquier momento posterior dentro de su horario regular de trabajo, y como consecuencia de ello su jornada diaria de trabajo no excede de siete y media horas (7 ½). La Agencia entiende que es por lo anterior que el Querellante no tiene derecho a reclamar tiempo compensatorio. Arguyó la Agencia que si el Querellante no trabaja un exceso de siete y media horas, definitivamente no tiene derecho a acumular tiempo compensatorio. Sostiene a su vez que siempre que el Querellante cumpla con las disposiciones de las secciones 1 y 2 del Artículo XXXIV del Convenio Colectivo, la Agencia no tiene objeción alguna en reconocerle su derecho a acumular tiempo compensatorio. Por los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente laudo: la Agencia violó el Convenio Colectivo y su propio Reglamento de Personal, al no pagarle el tiempo compensatorio al Querellante por trabajar en sus horas de tomar alimentos. Se le ordena a la Agencia que en 30 días laborables a partir del archivo en auto del presente laudo, le acredite al Querellante el tiempo trabajado en su periodo de tomar alimentos como tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio. El tiempo a ser acreditado será desde 12 de septiembre de 2003 hasta el 29 de septiembre de 2006.

173- Departamento de Educación y Federación de Maestros

Caso Núm. AQ-05-1141 L-06-173

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 26 de diciembre de 2006

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El 19 de mayo de 2004, la Querellante entregó la querrela Paso I al Director Escolar. El 2 de junio de 2004, el Director Escolar entregó a la Querellante la adjudicación de Querrela Paso I. El 24 de junio de 2004, la Querellante presentó la Querrela Paso II ante el Comité de Conciliación. El Convenio Colectivo suscrito entre las partes establece en relación a la controversia que nos ocupa lo siguiente: *Sección 34.05* Cuando la decisión tomada por el Director de la Escuela o Supervisor Inmediato no resulte satisfactoria para el miembro de la Unidad Apropriadada, éste o su representante elevará su querrela por escrito ante el Director de la Oficina de Asuntos Laborales, quien a su vez convocará al Comité de Conciliación en un término no mayor de diez (10) días laborables. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos representantes de la Federación y dos representantes del Departamento, disponiéndose que por mutuo acuerdo se podrán

designar comités de conciliación adicionales cuando el volumen de querellas así lo requiera. El Comité de Conciliación realizará una reunión conciliatoria, de ser necesaria, entre las partes dentro de los próximos quince (15) días a partir de haber recibido la querella. Disponiéndose, que de no surgir acuerdo en cuanto a la celebración de esta reunión, la misma será mandatoria. Cuando el miembro de la Unidad Apropriada o el representante del sindicato radique su querella ante el Comité de Conciliación, éste deberá notificar, inmediatamente, copia de la misma al director escolar o director del centro de la unidad de trabajo y a las oficinas centrales de la Federación. *El término para llevar la querella ante el Comité de Conciliación, será de cinco (5) días a partir de la fecha en que el Director Escolar notificó su decisión.* Luego de llevar a cabo dicha reunión de conciliación, el Comité formulará su decisión con determinaciones de hecho y la notificará por escrito a las partes en un término no mayor de diez (10) días, a partir de la fecha en que se celebró la reunión conciliatoria. La cláusula del Convenio es clara, el término estipulado para presentar una querella ante el comité de conciliación es de cinco días a partir de la contestación del Director Escolar. Entre lo hechos estipulados está el que la querella en el Paso II se presentó veinte (20) días luego de haber recibido la contestación del Director Escolar. Por todo lo anterior, emitimos el siguiente laudo: la presente querella no es procesalmente arbitrable, la Unión y la Querellante no cumplieron con el término establecido en el Convenio Colectivo en la sección 34.05. Se desestima la querella.

174- Departamento de Salud y Unión General de Trabajadores

Caso Núm. AQ-05-752 L-06-174

Sobre: Destitución

Fecha: 28 de diciembre de 2006

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

El Querellante trabajó por varios años en el Centro Médico de Mayagüez hasta que dicha facilidad fue cerrada debido a la reforma de salud. En esa coyuntura se le informó al Querellante que con miras a evitar su cesantía por falta de trabajo estaba siendo trasladado a las Oficinas del Programa de Salud Oral, ubicadas en el Centro Médico de Río Piedras. A lo largo del tiempo este programa categórico se ha conocido como División de Salud Oral y posteriormente Programa de Odontología Oral del Departamento de Salud. Este programa fija la política pública sobre salud oral en Puerto Rico. Con posterioridad a la reforma de salud, provee muy pocos servicios directos, limitándose estos a la isla de Vieques y al Centro Médico de Río Piedras. A partir de la reforma de salud, se cerraron las clínicas de servicios dentales primarios en los centros de salud regionales. En su consecuencia, se dejó de proveer servicios dentales directos en Caguas, Bayamón, Arecibo, Aguadilla, Mayagüez, Ponce y la región metropolitana. La eliminación de la provisión de servicios de salud por el Departamento de Salud culminó el 30 de junio de 1999. En esa fecha cerró el brazo funcional que estaba proveyendo dichos servicios, la agencia conocida como AFAS. En consecuencia, se cesantearon a todos los dentistas que estaban prestando servicios dentales al público; incluyendo los asignados al Centro Médico de Mayagüez. El Querellante permaneció empleado por el Departamento de Salud, ya que además de dentista se desempeñaba como Director Médico del Hospital de Mayagüez. Al eliminarse las posiciones de dentistas sólo quedó

disponible una localizada en el Centro Médico de Río Piedras. El 6 de mayo de 2004, la Agencia, a través de la Directora del Programa de Odontología, en adelante la Directora, le envió al Querellante vía correo certificado una carta en donde se le notificaba de su reinstalación como Dentista V al programa de Odontología, ubicado en la Secretaria de Promoción y Protección en el nivel Central en Río Piedras. El Querellante nunca se presentó a trabajar a la referido Programa en Río Piedras. El 17 de junio de 2004, la Directora notificó por escrito al Querellante que su incomparecencia al Programa de Odontología Preventiva en Río Piedras serían anotadas como ausencias sin autorizar. En el mes de mayo de 2004, el Querellante se negó a recibir de manos del Sr. Roberto Guzmán, Oficial de Personal de la Región de Mayagüez –Aguadilla, una serie de documentos procedentes de su supervisora, la Directora. El 2 de agosto de 2004, la Agencia le informó al Querellante de una Notificación de Intención de Destitución por las siguientes infracciones:

- Art. 4, sección 4.6, inciso 3 de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Num. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada. *“Cuando la conducta de un empleado no se ajusta a las normas establecidas, cada agencia deberá tomar las medidas correctivas necesarias. Entre otras medidas se podrán considerar la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo y las destituciones”.*
- Artículo 6, inciso 1, *supra*; *“asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y cumplir con la jornada de trabajo establecida”.*
- Sección 8.3 del Reglamento de Personal del Servicio de Carrera del Departamento de Salud: *“se tomarán las medidas correctivas necesarias cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas. Entre otras medidas, se podrán considerar la amonestación verbal, las reprimendas escritas, la suspensión de empleo y sueldo y las destituciones.*
- Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias del Departamento de Salud: *“Falta Num. 2(a); Ausentarse sin autorización durante un periodo de cinco (5) días laborables consecutivos o mas. Falta Num. 14(c); Insubordinación- Negarse a recibir cualquier comunicación de un supervisor dirigida a su nombre, que esté relacionada con su trabajo”.*

El 3 de diciembre de 2004, la Agencia le notificó al Querellante la determinación de destituirlo. Ésta es la primera acción disciplinaria impuesta al Querellante por las infracciones antes mencionadas. La Agencia sostuvo que el Querellante incurrió en las faltas antes mencionadas por negarse éste a acudir a las facilidades de Río Piedras a rendir sus labores. La Unión sostuvo que el Querellante nunca abandonó el servicio pues siempre estuvo laborando en un principio en el Centro Médico de Mayagüez y luego en la Unidad de Salud Pública de dicho municipio. Basada en lo antes expresado el árbitro determino que la medida disciplinaria impuesta al Querellante, de destituirlo de su puesto no estuvo justificada conforme a las infracciones cometidas según dispone el convenio colectivo, las Leyes y Reglamentos aplicables. Modificamos la medida disciplinaria a una suspensión de empleo y sueldo de treinta y cinco (35) días. Dicho término comenzará a contar a partir de la fecha en que se le notificó al Querellante la Carta de Destitución, el 3 de diciembre de 2004. Una vez transcurrido y computado ese tiempo, el Querellante deberá ser restituido a su puesto, con el pago de salarios, haberes y beneficios dejados de

percibir, por el tiempo en exceso al término dispuesto para la suspensión de empleo y sueldo.

175- Departamento de Educación y Unión Personal Adm., Secretarial y de Oficina

Caso Núm. AQ-04-665 L-06-175

Sobre: Reclasificación

Fecha: 28 de diciembre de 2006

Árbitro: Janeth de Jesús Arévalo

La reclamación presentada en este caso se remonta a hechos ocurridos en el año 1997. Claramente notamos que del año 1997 al 1 de diciembre de 2004, fecha en que fue presentada la querrela ante esta Comisión, han transcurrido por demás el termino de diez (10) días que dispone el Convenio Colectivo, para la parte querellante presentar su reclamo ante nuestro foro. Aún interpretando que la controversia presentada es una de carácter continuo, (casos en donde pudiera darse la excepción a la prescripción planteada por la Agencia), la Unión no agotó los remedios provistos en el Convenio Colectivo para presentar su queja. Entiéndase Paso I y Paso II. Por los fundamentos antes expuestos esta Árbitra emite el siguiente laudo: La querrela no es arbitrable. Se desestima la querrela.

176- Departamento de Agricultura y Unión de Empleados del D.A., UAW

Caso Núm. AQ-06-333 L-06-176

Sobre: Violación de Convenio

Fecha: 29 de diciembre de 2006

Árbitro: Carlos M. Román Espada

El Querellante es Agrónomo III desde 1993 y comenzó a trabajar en el Departamento de Agricultura en 1990. El Querellante nunca ha ocupado un puesto de supervisión. Al certificar la Unidad Apropiada, por error de la Comisión, su puesto fue excluido. El error fue subsanado mediante Resolución en el caso de Clarificación de Unidad Apropiada Num. CU-04-004, el 28 de febrero de 2005. El empleado reclama que se le otorguen todos los beneficios del Convenio Colectivo retroactivo a la fecha de vigencia del Convenio Colectivo, en octubre de 2002, ya que por error admitido por la Comisión, se le excluyó de la Unidad Apropiada cuando ésta fue certificada. La Unión sostiene que fue un error en la Determinación de Unidad Apropiada original hecha por la Comisión, el excluir al Querellante de la Unidad Apropiada y que por tanto éste tiene derecho a los beneficios del Convenio Colectivo desde que el mismo fue firmado por las partes de epígrafe. La Agencia alegó que la prueba testifical confirmó y dio validez a su posición ya que una vez que la Comisión realizó la clarificación de la unidad apropiada es que el Querellante pasó a ser parte de dicha Unidad Apropiada. Por todo lo anterior, emitimos el siguiente laudo: Conforme al Convenio Colectivo y las Determinaciones emitidas por la Comisión el 28 de febrero de 2005, el Departamento de Agricultura esta obligado ha conceder de forma retroactiva los salarios y beneficios dejados de percibir por el Querellante según estipulados por las partes en el Exhibit Conjunto IV.